

INSTITUTUL CENTRAL DE CERCETĂRI ECONOMICE



2505943

D 008712, Vol. 1P33

*Le curi tate*

# RAPORTURI DE MUNCĂ

Legislație  
comentată și adnotată

VOL. I

Colecția de acte norm

*D 008712 / vol part 33*

SUPLIMENT AL **Revistei  
ECONOMICE** 1989



INSTITUTUL CENTRAL  
DE CERCETĂRI ECONOMICE

C. IORHESCU  
OH. TIGĂREU  
C. PETRESCU

# RAPORTURI DE MUNCĂ

vol. I

— legislație  
comentată și adnotată —

Supliment al  
„Revistei  
economice”  
1989

Colecția de acte normative



# RAPORTURI DE MUNCĂ vol. I

— legislație comentată și adnotată —

dr. C. JORNESCU  
GH. ȚIGĂERU  
C. PETRESCU

CONSULTANT ȘTIINȚIFIC

Gheorghe Bădică — Ministerul Muncii

SECREȚAR ȘTIINȚIFIC DE REDACȚIE  
Emilian Stancu

La elaborarea lucrării au fost avute în vedere actele  
normative în vigoare la data de 31 decembrie 1988

## Prefață

Modificările profunde petrecute în structura social-economică a țării noastre au determinat o continuă perfecționare a legislației, materializată în punerea de acord a acesteia cu noile realități, cu mutațiile care au avut loc în baza societății. O influență decisivă în acest sens a avut-o adoptarea mecanismului economico-financiar bazat pe autoconducerea muncitorească și autogestiunea economico-financiară. Referindu-ne în special la legislația muncii, se poate afirma că în ultima perioadă aceasta a cunoscut nu numai o completare corespunzătoare, dar și o schimbare structurală.

Astfel, încadrarea și promovarea în muncă a personalului muncitor se realizează cu participarea nemijlocită a tuturor oamenilor muncii, rolul organelor de conducere colectivă ale unităților, inclusiv al adunărilor generale ale oamenilor muncii crescând considerabil.

Generalizarea sistemului de retribuire în acord global a legat strins modul de acordare a retribuției de rezultatele directe ale muncii. Nu numai acordarea retribuției, dar și a celorlalte drepturi de personal, cum ar fi concediul de odihnă, sporul pentru vechime neîntreruptă în



aceeași unitate, vechimea în muncă cu consecințele sale sint condiționate de participarea efectivă a oamenilor muncii în procesul de producție.

Reglementarea juridică a disciplinei muncii, a răspunderii personalului pentru buna îndeplinire a sarcinilor de serviciu, inclusiv răspunderea patrimonială s-au perfecționat, asigurându-se astfel premisele desfășurării procesului muncii într-un climat necesar de ordine.

Au fost adoptate acte normative noi, de mare importanță în domenii de larg interes cum ar fi organizarea muncii, productivitatea, pregătirea și utilizarea forței de muncă, perfecționarea pregătirii profesionale.

Toate aceste îmbunătățiri aduse legislației muncii se cer a fi bine cunoscute și corect aplicate în practică. Cunoașterea prevederilor legale în general și a legislației muncii în special reprezintă un proces complex, care presupune atât studiul principiilor generale ale dreptului nostru socialist, cât și a instituțiilor, a normelor specifice ramurilor acestuia, în cazul nostru a dreptului muncii.

Lucrarea de față și-a propus să prezinte conținutul legislației muncii în stadiul său actual de dezvoltare. Realizarea și publicarea sa reprezintă o continuare a preocupării constante a „Revistei economice” de a informa un cerc larg de specialiști asupra unora dintre cele mai importante probleme legate de buna organizare a muncii în unitățile socialiste.

„Raporturi de muncă” este o lucrare structurată pe capitole care corespund unor grupe de preocupări ale specialiștilor, cum ar fi retribuirea muncii, disciplina muncii și răspunderea personalului muncitor, încadrarea în muncă și încetarea activității etc.

Pentru a se asigura o completă informare a celor interesați în tratarea diferitelor instituții ale dreptului muncii, au fost prezentate în primul rind prevederile legale, apoi s-a făcut o succintă analiză teoretică a conținutului acestora, prezentându-se — ori de câte ori s-a putut — și practica

organelor de jurisdicție a muncii. Avind în vedere competența și autoritatea în materie, referirile la practica judiciară s-au făcut cu precădere în raport de hotărârile pronunțate de Tribunalul Suprem, ca organ de jurisdicție a muncii. În prezentarea soluțiilor la diferitele probleme ridicate de aplicarea legislației muncii au fost avute în vedere și soluțiile literaturii juridice de specialitate, publicate în Revista română de drept și în alte lucrări apărute în ultima perioadă. A fost avută de asemenea în vedere și practica unor instituții centrale cu atribuții în domeniul legislației muncii, lucrarea fiind — din acest punct de vedere — un îndrumar în ce privește modul în care în actualul moment sint aplicate prevederile legislației muncii.

Lucrarea oferă compartimentelor de specialitate din unități și altor persoane interesate informațiile necesare privind conținutul la zi al legislației muncii, precum și modul corect în care aceasta trebuie aplicată.

## CONSIDERAȚII GENERALE

### PRINCIPIILE ÎNCADRĂRII ÎN MUNCĂ

Încadrarea în muncă este o instituție juridică care are ca scop asigurarea dreptului muncii la muncă și la condiții de muncă bune, în conformanță cu principiile socialiste.

Încadrarea în muncă este o instituție juridică care are ca scop asigurarea dreptului muncii la muncă și la condiții de muncă bune, în conformanță cu principiile socialiste.

Încadrarea în muncă este o instituție juridică care are ca scop asigurarea dreptului muncii la muncă și la condiții de muncă bune, în conformanță cu principiile socialiste.

Încadrarea în muncă este o instituție juridică care are ca scop asigurarea dreptului muncii la muncă și la condiții de muncă bune, în conformanță cu principiile socialiste.

Încadrarea în muncă este o instituție juridică care are ca scop asigurarea dreptului muncii la muncă și la condiții de muncă bune, în conformanță cu principiile socialiste.

Încadrarea în muncă este o instituție juridică care are ca scop asigurarea dreptului muncii la muncă și la condiții de muncă bune, în conformanță cu principiile socialiste.

Încadrarea în muncă este o instituție juridică care are ca scop asigurarea dreptului muncii la muncă și la condiții de muncă bune, în conformanță cu principiile socialiste.



## CAPITOLUL I

# Despre raporturi de muncă în general. Incadrarea în muncă. Incheierea contractului de muncă. Promovarea

### CONSIDERAȚII GENERALE

#### PRINCIPIILE INCADRĂRII ÎN MUNCĂ

Relațiile sociale de muncă reglementate de normele juridice reprezintă ceea ce obișnuit numim raporturi de muncă sau raporturi juridice de muncă.

Raporturile de muncă includ în conținutul lor un element obiectiv, o componentă a bazei economice, relațiile sociale de muncă și un element al suprastructurii, norma de drept.

Normele de drept care reglementează relațiile sociale de muncă alcătuiesc, în principal, ramura dreptului muncii<sup>1</sup>. În societatea socialistă în care munca are un rol determinant în obținerea veniturilor, cunoașterea și aplicarea corectă a reglementării juridice a relațiilor sociale de muncă, a drepturilor și obligațiilor unităților și persoanelor încadrate în muncă, reprezintă nu numai o preocupare a personalului de specialitate, a juriștilor, dar și o premisă a desfășurării normale, corespunzătoare a activității unităților socialiste.

1. Având în vedere specificul activității care se desfășoară în unele sectoare ale economiei, cum ar fi în sectorul cooperatist agricol, în sectorul cooperatiei meșteșugărești, relațiile sociale de muncă statornicite în aceste sectoare sunt reglementate și de normele altor ramuri ale dreptului, dreptul muncii având ca obiect încheierea, executarea și încetarea raporturilor de muncă născute din încheierea contractului individual de muncă. Specialiștii definesc, de altfel, dreptul muncii ca fiind dreptul contractului individual de muncă.



Dreptul muncii reprezintă o ramură de-sine-stătătoare în sistemul de drept al Republicii Socialiste România. Dreptul muncii este structurat în ansamblul său pe un sistem de principii care constituie regulile generale, esența normelor juridice pe care le însumează.

Principiile dreptului muncii sînt următoarele:

- dreptul la muncă și îndatorirea de a munci;
- principiul muncii și al conducerii colective;
- disciplina socialistă a muncii;
- retribuirea muncii potrivit cantității, calității și importanței sociale a muncii cu extinderea normării muncii și generalizarea acordului global;
- perfecționarea pregătirii profesionale;
- dreptul la odihnă;
- protecția muncii;
- dreptul la asigurări sociale<sup>2</sup>.

În principal, în prezenta lucrare nu ne-am propus să analizăm conținutul și esența principiilor dreptului muncii.

Făcînd mențiunea că principiile enunțate reprezintă, în esență, drepturi și îndatoriri ale participanților la procesul de producție și că pe parcursul lucrării cele mai multe dintre aceste drepturi vor forma obiectul unor capitole distincte, vom dezvoltă în cele ce urmează numai primul principiu, anume dreptul la muncă și îndatorirea de a munci.

Dreptul la muncă și îndatorirea de a munci cuprind în sine trei componente, și anume:

- dreptul la muncă și libertatea muncii;
- îndatorirea de a munci;
- asigurarea, orientarea și utilizarea forței de muncă.

**DREPTUL LA MUNCĂ ȘI LIBERTATEA MUNCII.** Dreptul la muncă și libertatea muncii reprezintă principii fundamentale ale dreptului muncii, reflectînd totodată esența relațiilor sociale în orînduirea socialistă.

Sub aspect juridic principiul dreptului la muncă și al libertății muncii este consacrat de art. 18 alin. 1 din Constituție, conform căruia „cetățenii au dreptul la muncă. Fiecărui cetățean i se asigură posibilitatea de a desfășura, potrivit pregătirii sale, o activitate în domeniul economic, administrativ, social sau cultural, remunerată după cantitatea și calitatea ei”. Prevederile Constituției sînt dezvoltate în Codul muncii și în alte acte normative, cum sînt Legea nr. 1/1970, Legea nr. 12/1971, Legea nr. 5/1978. Astfel, în preambulul Codului muncii se arată că „în orînduirea socialistă munca și rezultatele sale constituie criteriul fundamental de apreciere a meritelor fiecăruia; munca pentru sine și munca pentru societate formează o unitate indisolubilă...”.

În orînduirea socialistă, dreptul la muncă există în mod real, garantat de ordin politico-economic și juridic transformînd prevederea legală într-o realitate socială. Deținerea puterii politice de către întregul popor și existența proprietății socialiste reprezintă garanții efective, de ordin politic și economic, ale dreptului la muncă. Garanțiile juridice constau în: reglementarea strictă și limitativă a cazurilor de desfacere a contractului de muncă din inițiativa unității; asigurarea stabilității în muncă; inadmisibilitatea modificării contractului de muncă în mod unilateral de către unitate; existența unor organe jurisdicționale independente; posibilitatea restabilirii integrale a drepturilor de care au fost privați cei ce muncesc; angajarea...

<sup>2</sup> Pentru dezvoltări, a se vedea prof. S. Ghimpu ș.a., *Dreptul muncii*, Editura științifică și enciclopedică, București, 1978, p. 44-52.

jarea răspunderii celor care au determinat desfacerea nelegală a contractelor de muncă.

Libertatea muncii, latură inseparabilă a dreptului la muncă, este exprimată prin caracterul convențional al tuturor raporturilor juridice de muncă, prin posibilitatea oricărei persoane de a presta o activitate în concordanță cu aptitudinile, pregătirea profesională și aspirațiile sale, prin posibilitatea nelimitată și necondiționată (în afara obligației de preaviz) de desfacere a contractului de muncă din inițiativa persoanei. Desigur, în orînduirea socialistă, libertatea muncii nu poate exista decît într-o legătură strînsă cu nevoile generale ale societății și cu cerința folosirii depline a resurselor umane; ea nu poate fi înțeleasă ca libertatea de a nu munci.

Principiul libertății muncii este dominant; astfel, s-a considerat că înseși dispozițiile Decretului nr. 54/1975 nu contravin prevederilor art. 2 din Codul muncii, potrivit cărora „tuturor cetățenilor ... le este garantat dreptul la muncă, avînd posibilitatea de a desfășura o activitate în domeniul economic, tehnico-științific, social sau cultural, potrivit aptitudinilor, pregătirii profesionale și aspirațiilor fiecăruia, în funcție de nevoile întregii societăți”. În raport de cele de mai sus, obligația absolventului de a lucra în unitatea în care a fost repartizat, deși de ordin legal, există în măsura în care persoana în cauză dorește să lucreze în specialitatea dobîndită. Dacă, dînd urmare aspirațiilor sale, dorește să lucreze într-o altă profesie, pentru care are calificare, sau dorește să dobîndească o altă calificare socialmente utilă, s-a considerat că nu există un impediment legal care să o împiedice de a desface contractul de muncă (în acest sens, dec. civ. 302/1967, a Tribunalului Suprem și Gh. Bădică, *Aspecte legate de obligația unității de a încadra unele categorii de persoane*, Revista economică, Supliment nr. 18/1988).

**INDATORIREA DE A MUNCI.** În art. 5 alin. 3 din Constituție se prevede că „munca este o îndatorire de onoare pentru fiecare cetățean al țării”. Principiul este reluat și dezvoltat de prevederile Codului muncii, potrivit căruia „oamenii muncii ... au dreptul și îndatorirea de a desfășura o muncă utilă pentru societate (art. 1 alin. 2), iar art. 7 prevede, într-o altă formă mai hotărîită, că „începînd cu vîrsta de 16 ani, fiecare persoană aptă de muncă și care nu urmează cursurile unei școli este datoră să desfășoare ... o muncă utilă societății”. Îndatorirea de a munci și dreptul la muncă sînt elementele complementare ale ideii fundamentale, statornic regăsită în documentele de partid, și anume că societatea socialistă este societatea celor ce muncesc și că orice formă de exploatare a muncii altuia este interzisă și incompatibilă cu etica și echitatea socialistă, deoarece, așa cum în mod sintetic arată art. 1 alin. 2, fraza finală, din Codul muncii, bunăstarea și interesele fiecăruia sînt legate organic de bunăstarea și dezvoltarea societății. Deoarece dreptul la muncă și îndatorirea de a munci se află într-o conexiune inseparabilă, Legea nr. 25/1976 privind încadrarea într-o muncă utilă a persoanelor apte de muncă reglementează o modalitate specifică de concretizare a îndatoririi de a munci și răspunde unei necesități vitale.

**ASIGURAREA, ORIENTAREA ȘI UTILIZAREA FORȚEI DE MUNCĂ.** Formarea cadrelor necesare economiei naționale, perfecționarea permanentă a pregătirii lor, utilizarea rațională a resurselor de muncă și repartizarea lor pe ramuri în concordanță cu cerințele dezvoltării economico-sociale a țării constituie obiective și principii de bază ale dezvoltării planificate. Potrivit prevederilor cuprinse în art. 53 și 54 din Legea nr. 8/1972, organele



competente elaborează programe de asigurare, pregătire și perfecționare, precum și măsuri de utilizare a forței de muncă. Prin aceste programe urmărește cuprinderea întregului tineret în forme de învățământ corepunzătoare necesităților economiei naționale, formarea profesională a cadrelor, perfecționarea procesului de instruire și calificare profesională a oamenilor muncii. Măsurile pentru folosirea deplină a forței de muncă sunt cuprinse în planul național unic de dezvoltare economico-socială (art. 54), urmărindu-se satisfacerea nevoilor de forță de muncă ale tuturor sectoarelor de activitate. Ministerul Muncii analizează resursele de muncă și elaborează, împreună cu ministerele, centralele și comitetele executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București, măsuri pentru utilizarea rațională a forței de muncă.

## INCADRAREA ÎN MUNCĂ A PERSONALULUI MUNCITOR

**INCADRAREA LA CERERE SAU PRIN REPARTIZARE.** Potrivit art. 64 din Codul muncii, încadrarea în muncă a personalului muncitor se realizează prin încheierea unui contract individual de muncă.

În mod practic, încadrarea persoanelor în unitățile socialiste se realizează potrivit Legii nr. 24/1976.

Potrivit prevederilor legii amintite, recrutarea forței de muncă se face din localitatea sau județul în care unitatea își desfășoară activitatea și numai în cazuri excepționale, când forța de muncă nu poate fi asigurată din județul respectiv, recrutarea se poate face și din alte județe.

Încadrarea în muncă se face, la cererea persoanelor interesate, direct de către unitate, în condițiile Codului muncii (art. 6).

În cazul în care unele persoane nu se pot încadra în muncă la cererea lor, ele sînt sprijinite de către direcțiile pentru probleme de muncă și ocrotiri sociale sau de oficiile acestora, în vederea repartizării lor în muncă, emitîndu-se în acest scop dispoziții de repartizare.

Art. 6 alin. 3 și 4 din lege, prevede că dispoziția de repartizare este obligatorie pentru unitate, în sensul că are obligația să asigure încadrarea în muncă a persoanei repartizate și obligația persoanei repartizate de a se prezenta la unitate, în vederea încadrării, în termen de cel mult 15 zile.

În vederea încadrării în muncă, art. 7 prevede că persoanele apte de muncă, care au împlinit vîrsta de 16 ani și nu urmează o formă de învățămînt sau de calificare profesională, ori nu sînt încadrate în muncă, sînt obligate de a se înscrie la direcțiile pentru probleme de muncă și ocrotiri sociale sau la oficiile acestora, în a căror rază teritorială își au domiciliul și să ceară repartizarea în muncă. În cazul tinerilor între 16—18 ani, această obligație revine și părinților sau reprezentanților legali. Obligația de înscriere în vederea repartizării în muncă trebuie îndeplinită în termen de 30 de zile de la data ivirii situației care determină necesitatea încadrării în muncă.

Pentru absolvenții liceelor care se prezintă la concursul de admitere în învățămîntul superior, termenul de 30 de zile curge de la data încheierii ultimei sesiuni de concurs organizată în anul în care au absolvit liceul. Pentru absolvenții primei trepte a învățămîntului liceal, termenul curge de la data încheierii ultimei sesiuni a concursului de admitere în treapta a doua a învățămîntului liceal sau într-o școală profesională, organizată în anul în care au absolvit prima treaptă a liceului.

Unitățile au obligația să comunice necesarul de forță de muncă și să afișeze de îndată posturile devenite vacante.

Se cuvine a se sublinia că, potrivit art. 51 alin. 5 din anterioara reglementare a învățămîntului (Legea nr. 11/1968) se prevedea că la absolvirea ultimului an de studii elevii primesc certificatul de absolvire a liceului. De la Decretul nr. 208/1987 și apoi Legea nr. 25/1978, studiile liceale se încheie cu examenul de bacalaureat.

Deci — pînă în anul 1977 — se considerau absolvenți cei ce terminau ultimul an de studii; ulterior, absolvenți sînt cei ce termină ultimul an de studii și promovează examenul de bacalaureat.

**REPARTIZAREA ȘI ÎNCADRAREA ÎN MUNCĂ A ABSOLVENȚILOR DE ÎNVĂȚĂMÎNT LICEAL ȘI PROFESIONAL** se realizează pe baza dispozițiilor de repartizare emise de Comisia Guvernamentală prin comisiile județene de repartizare (art. 11 din legea citată și art. 6—8 din Decretul nr. 104/1988).

Absolvenții de învățămînt liceal se repartizează în unitățile de producție și social-culturale, în profilele și specializările stabilite, iar absolvenții învățămîntului profesional se repartizează la unitățile cu care au încheiat contracte de școlarizare în meseriile în care au fost pregătiți. În raport de nevoile economiei naționale, absolvenții învățămîntului profesional pot fi repartizați, potrivit pregătirii lor, cu acordul Comisiei Guvernamentale și în alte sectoare prioritare ale activității economice.

Dispozițiile de repartizare în muncă emise de comisiile de repartizare sînt obligatorii atît pentru absolvenți, cît și pentru unitățile socialiste la care au fost repartizați.

Absolvenții treptei a II-a de liceu, la care nomenclatorul de pregătire profesională prevede efectuarea unui stagiului de practicant, se încadrează în producție, avînd obligația să efectueze un stagiul de practicant de 6—12 luni (art. 46 alin. 2 din Legea nr. 28/1978).

Candidații care promovează examenul de bacalaureat primesc diploma de bacalaureat și certificat de calificare pe baza cărora sînt repartizați în producție, potrivit legii (art. 47 din Legea nr. 28/1978).

Absolvenții clasei a X-a de învățămînt obligatoriu primesc certificat de calificare care le dă dreptul să se încadreze în unități ca practicanți în meseriile în care s-au pregătit (art. 41 din Legea nr. 28/1978), făcînd un stagiul de 6—12 luni (art. 46 alin. 1 din aceeași lege).

**INCADRAREA ABSOLVENȚILOR ȘCOLILOR DE MAÎSTRI.** În conformitate cu prevederile art. 27 alin. 2 și ale art. 28 din Legea nr. 6/1977 persoanele care promovează examenul de absolvire a școlii de mîistri primesc diploma de absolvire a acestei școli. Ele vor fi încadrate în funcția de mîistru la unitatea care i-a recomandat, numai pe bază de concurs și după o perioadă de încercare de 30 de zile. În situația în care, din lipsă de posturi, nu pot fi încadrate în unitatea respectivă, aceasta este obligată să permită înscrierea la concursurile pentru ocuparea posturilor de mîistri organizate la alte unități. În caz de reușită, trebuie să acorde transferul în interesul serviciului, fără a fi necesară aprobarea organului ierarhic superior; pînă la realizarea transferului, cei în cauză vor fi încadrați în producție la locurile de muncă avute anterior sau în altele similare. Potrivit art. 23 alin. 3 din Legea nr. 57/1974, la încadrarea în muncă, absolvenții școlii de mîistri primesc retribuția tarifară a funcției de mîistru la nivel de bază sau o gradatie care să asigure două clase mai mult decît retribuția tarifară avută anterior, inclusiv indemnizația tarifară primită ca muncitori pentru conducerea formației de lucru.



**REPARTIZAREA ȘI INCADRAREA ÎN MUNCĂ A ABSOLVENȚILOR DE ÎNVĂȚĂMÎNT SUPERIOR — CURSURI DE ZI.** Repartizarea și încadrarea absolvenților cursurilor de zi ai instituțiilor de învățămînt superior sînt reglementate prin Decretul nr. 54/1975 și prin Decretul nr. 436/1978 (în ceea ce privește absolvenții instituțiilor de învățămînt superior medical și farmaceutic), ca acte normative de bază. Anual, prin decrete ale Consiliului de Stat, se stabilesc prevederi referitoare la promoția de absolvenți al anului respectiv.

Pentru promoția anului 1988 s-a prevăzut, prin Decretul nr. 104/1988, că repartizarea se face în activități productive din unități industriale, șantiere de construcții, unități agricole și de transporturi, în activități de execuție din unitățile economice, în instituții de învățămînt gimnazial și liceal și în alte unități situate în comune, centre muncitorești și orașe, cu excepția orașelor declarate, potrivit legii, orașe mari.

Se prevede că repartizarea absolvenților trebuie să se facă în activități direct productive pentru a executa nemijlocit lucrări de nivel tehnic ridicat sau pe posturi de conducători de formații de lucru, precum și ca personal operativ de specialitate.

Absolvenții instituțiilor de învățămînt superior repartizați în producție au obligația să efectueze în întregime stagiul în unitățile în care au fost repartizați. Schimbarea dispozițiilor de repartizare, precum și transferarea sau detașarea în alte unități, nu pot fi efectuate decît în mod excepțional, pentru motive temeinic justificate, cu aprobarea Biroului Comisiei Guvernamentale.

Prevederile Decretului nr. 54/1975 se aplică și absolvenților instituțiilor de învățămînt medical și farmaceutic, a căror repartizare se face pe baza Decretului nr. 436/1978 care cuprinde reglementări specifice cu privire la repartizarea acestor absolvenți.

Absolvenții instituțiilor de învățămînt superior, repartizați în producție și încadrați în unitățile socialiste la care au fost repartizați, au toate drepturile și obligațiile prevăzută pentru personalul muncitor, inclusiv și îndeosebi respectarea normelor de disciplină a muncii.

Încălcarea de către aceste persoane a normelor de disciplină constituie abatere disciplinară care poate fi sancționată de conducerea unității cu una din sancțiunile prevăzute de lege, inclusiv cu desfacerea contractului de muncă.

Desfacerea contractului de muncă nu anulează însă, efectele dispoziției de repartizare. Astfel, dacă după ce unitatea a dispus desfacerea disciplinară a contractului de muncă, absolventul solicită încadrarea la unitate, unitatea are obligația încadrării, potrivit dispoziției de repartizare și a prevederilor Decretului nr. 54/1975. Această obligație există și în situația în care desfacerea contractului de muncă este luată potrivit art. 64 al. 1 din Legea nr. 5/1978. Numai în cazul în care absolventul repartizat și încadrat în producție este condamnat pentru o faptă care îi face incompatibil, pe durata interdicției unitatea poate refuza încadrarea sa.

Singurul organ competent să modifice dispoziția de repartizare este Comisia guvernamentală care a emis-o. Dacă conducerea unității consideră că absolventul nu poate sau nu mai trebuie să efectueze stagiul în unitatea respectivă, poate solicita Comisei guvernamentale schimbarea repartizării.

Potrivit art. 11, 12, 20, și 21 din Decretul nr. 54/1975, absolvenții învățămîntului superior — cursuri de zi — sînt obligați să se prezinte la unitățile socialiste în termen de o lună de la data repartizării, cu excepția celor repartizați în învățămînt, care se vor prezenta la 1 septembrie al

anului în care au fost repartizați. Unitățile socialiste au obligația de a încheia contracte de muncă, pe durată nedeterminată, cu absolvenții instituțiilor de învățămînt superior ce le sînt repartizați. Schimbarea dispozițiilor de repartizare, precum și transferarea sau detașarea în alte unități socialiste nu pot fi efectuate decît în mod excepțional, pentru motive temeinic justificate, cu aprobarea Biroului Comisiei Guvernamentale (art. 5). Contractele de muncă ce s-au încheiat cu încălcarea prevederilor privind repartizarea în muncă sînt nule, iar nulitatea este absolută. Absolvenții care îndeplinesc serviciul militar vor înștiința despre aceasta, în scris, unitatea socialistă și se vor prezenta la posturi în cel mult 20 de zile de la data la care a încetat îndeplinirea obligațiilor militare. Absolvenții care nu se prezintă la unitatea socialistă la care au fost repartizați în termenul legal sînt obligați la plata unei penalități civile de 5000 lei în cazul absolvenților facultăților cu durata studiilor mai mică de 4 ani sau 8000 lei în cazul absolvenților cu durata studiilor de cel puțin 4 ani. În cazul efectuării parțiale a stagiului, penalitatea se reduce proporțional cu perioada de stagiul efectuată. Plata penalităților nu scutește absolventul de efectuarea stagiului. Neprezentarea la unitatea socialistă la care au fost repartizați sau întreruperea efectuării stagiului se constată și penalitatea civilă se stabilește prin proces-verbal încheiat de conducerea acesteia. Procesul-verbal se comunică absolventului. Acesta poate fi contestat în termen de 15 zile de la comunicare. În cazul cînd absolventul se prezintă — în termen de 30 de zile de la rămînerea definitivă a procesului-verbal de aplicare a penalității civile (prin necontestarea sau prin respingerea contestației) — la unitatea socialistă la care a fost repartizat, este scutit de plata penalității. În baza art. 5 din decret, absolvenții instituțiilor de învățămînt superior de la cursurile de zi, repartizați în producție, sînt obligați să efectueze un stagiul în specialitatea pentru care s-au pregătit sau în specialități apropiate, cu durată diferențiată după cum urmează:

Ramura de învățămînt superior	Durata stagiului
1 — Tehnic — ingineri	3 ani
— subingineri	2 ani
2 Arhitectură	3 ani
3 Agronomie	3 ani
4 Economic	3 ani
5 Medical și farmaceutic	3 ani
6 Universitar	3 ani
— în învățămînt sau producție	2 ani
— în activitatea juridică	3 ani
7 Pedagogic (3 ani)	3 ani
8 Artistic	3 ani
9 Educație fizică	3 ani

**Nota:** Pentru absolvenții facultăților de medicină, stagiul de internat terminat se echivalează cu stagiul de 3 ani. Absolvenții care nu efectuează internatul pot fi trimiși la pregătire în spitale, policlinici sau alte unități sanitare, pe perioade stabilite de Ministerul Sănătății.



Stagiul se efectuează începând cu data prezentării la unitatea socialistă la care absolventul a fost repartizat. Absolvenții care s-au prezentat la unitatea socialistă unde au fost repartizați și cărora, în perioada stagiului, din motive neimputabile lor — desființare de unități, reducere de posturi sau alte asemenea situații — li se desface contractul de muncă, vor continua stagiul la o altă unitate socialistă, stabilită de ministerele și celelalte organe și organizații centrale ori de comitetele executive ale consiliilor populare județene și al Municipiului București, în subordinea cărora se află unitatea socialistă la care au fost repartizați. Activitatea desfășurată de absolvent într-o altă unitate socialistă decât cea în care a fost încadrat potrivit decretului nu se recunoaște drept stagiul în vederea încadrării pe posturi pentru care se cer studii superioare de specialitate. Concediile medicale, inclusiv concediul de maternitate, efectuat în timpul stagiaturii se includ și se iau în calculul duratei de stagiul. Potrivit art. 14 și 15 din Decretul nr. 54/1975, absolvenții repartizați au următoarele drepturi și obligații: a) să beneficieze de toate drepturile recunoscute de legislația muncii pentru membrii colectivelor de muncă din unitățile socialiste la care au fost repartizați; b) să fie retribuiți în perioada de stagiul cu retribuițiile tarifare prevăzute de lege; c) să realizeze toate sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut și să răspundă de îndeplinirea lor față de colectivul de muncă și față de conducerea unității; d) să respecte normele socialiste de conduită în relațiile cu ceilalți membri ai colectivului de muncă, să contribuie la întărirea spiritului de înțelegere și colaborare; e) să-și ridice necontenit calificarea profesională, nivelul de cunoștințe tehnico-stiințifice și de cultură generală, să urmeze și să absolva cursurile de perfecționare organizate sau recomandate de unitate; f) absolvenții cu examen de diplomă repartizați în comune, care au avut domiciliu în alte localități, vor primi, la prezentarea la post, o indemnizație de instalare egală cu retribuiția tarifară lunară fixată pentru primul an de activitate în funcția îndeplinită. Absolvenții cu examen de diplomă care nu beneficiază de indemnizații de instalare vor primi de la unitatea socialistă la care au fost repartizați, la cerere, la prezentarea la post, o jumătate din retribuiție ca avans, cu obligația restituirii acesteia în șase rate lunare consecutive, începând cu a doua lună de funcționare. Indemnizația de instalare sau avansul din retribuiție se acordă cu condiția ca absolvenții să-și stabilească domiciliul în localitățile în care se află unitățile socialiste la care au fost repartizați; g) absolvenții care, la data repartizării, cu domiciliul în altă localitate decât aceea în care funcționează unitatea socialistă la care au fost repartizați vor primi, la prezentare, costul transportului de la domiciliu la locul de muncă pentru ei, membrii familiei (soțul sau soția, copiii, nepotii) care se prezintă, pentru a fi repartizați în producție, la comisiile care funcționează în alte localități decât acelea în care au sediul instituțiile de învățământ superior la care și-au încheiat studiile vor primi, de la aceste instituții, costul transportului până la localitatea în care funcționează comisia, iar după repartizare, până la domiciliu. Absolvenții care nu au promovat examenul de diplomă vor fi retribuiți, în perioada stagiului, până la promovarea examenului de diplomă, cu retribuiție tarifară prevăzută pentru primul an de activitate, cu excepția celor repartizați în învățământ, cărora li se aplică normele legale privind retribuiția personalului didactic. Absolvenții fără examen de diplomă, repartizați în producție, care până la expirarea perioadei de stagiul nu promovează examenul de diplomă, pierd dreptul la ocuparea postului ce li s-a asigurat prin repartizare; ei vor fi

încadrați pe funcții potrivit dispozițiilor legale în vigoare. Art. 16 alin. 2 și 3 din decret prevede că absolvenții învățământului superior repartizați în unități economice, care în timpul stagiului lucrează ca muncitori sau personal operativ, în acord individual sau colectiv, primesc retribuiția cuvenită pentru realizările obținute în producție, dacă aceasta este mai mare decât retribuiția tarifară pentru primii ani de activitate, stabilită conform prevederilor legale. Absolvenții învățământului superior repartizați în unități școlare pe funcții didactice de învățător și educatoare, vor primi, pe durata stagiului, retribuițiile și celelalte drepturi prevăzute pentru profesorii stagiați, urmînd ca pe parcurs să fie încadrați potrivit nivelului lor de pregătire. În cazul în care absolvenții învățământului superior sînt transferați în interesul serviciului cu respectarea prevederilor Decretului nr. 54/1975, cei în cauză, aflați în perioada de stagiul, beneficiază de drepturile prevăzute de art. 75 din decret. Condiția este ca domiciliul lor anterior transferării să fi fost la o depărtare de cel puțin 10 km de la sediul unității unde este transferat. Absolvenții care au încasat indemnizația de instalare și părăsesc, în timpul stagiului, unitățile socialiste la care au fost repartizați, sînt obligați a restitui integral indemnizația încasată. Indemnizația nu este inclusă în retribuiția medie care se ia în calculul drepturilor pentru concediul de odihnă și nici în despăgubirea cuvenită celui suspendat în funcție și ulterior reintegrat sau în cazul anulării desfacerii contractului de muncă. Indemnizația nu se include nici în suma supusă reținerilor pe baza deciziei de imputare ori a angajamentului de plată. Urmărirea silită a indemnizației de instalare sau a ratelor nerestituite se efectuează potrivit prevederilor C. m. (decizie de imputare sau angajament de plată scris), iar penalitatea în baza procesului-verbal întocmit de conducerea unității, prin care se constată că cel în cauză a părăsit unitatea. Procesul-verbal necontestat în termenul legal sau cel rămas definitiv prin respingerea contestației constituie titlu executor. În conformitate cu prevederile art. 5 din Decretul nr. 54/1975, în situația în care unitățile la care absolvenții sînt încadrați pe durata stagiului se desființează sau își reduc posturile pe care aceștia sînt încadrați, ministerele, celelalte organe centrale sau comitetele executive ale consiliilor populare județene în subordinea cărora funcționează respectivele unități au obligația de a asigura trecerea absolvenților la alte întreprinderi, instituții etc. pentru continuarea stagiului. În ce privește aceste prevederi, trebuie avute în vedere următoarele:

a) în cazul în care unitățile se desființează, de regulă, absolvenții, ca și celălalt personal, urmează să treacă la unitatea care preia activul și pasivul unității desființate;

b) în cazul în care se reduce personalul, se va proceda după cum urmează: în situația absolvenților retribuiți din fondul total de retribuire nu se pune problema trecerii acestora la alte unități deoarece — în raport de statutul lor și de cerințele art. 130 alin. 1 lit. a din Codul muncii — unitățile nu le pot desface contractul de muncă. Facem mențiunea că, potrivit art. 16 din Decretul nr. 54/1975, sînt retribuiți din fondul total de retribuire planificat stagiații aflați în anul I de stagiul. Cum în practică sînt retribuiți din fondul total de retribuire planificat și unii stagiați care au depășit anul I de stagiul, în toate cazurile în care primesc retribuiția în aceste condiții, reducerea activității nu constituie un temei al trecerii acestora la alte unități, în condițiile art. 5 din Decretul nr. 54/1975. În cazul în care absolvenții sînt încadrați pe funcții și acestea urmează a se des-



ființa, punându-se problema desfacerii contractului lor de muncă, potrivit art. 130 alin. 1 lit. a. din Codul muncii, aceștia urmează a fi trecuți, pentru continuarea stagiului, la alte unități; trecerea se face prin transfer în interesul serviciului.

**CALITATEA DE MEMBRU ASOCIAT.** Potrivit prevederilor Legii nr. 3/1983, personalul muncitor nou încadrat are obligația de a lucra în unitate minimum 5 ani, în condițiile prevăzute în contractul-angajament. În această perioadă, personalul muncitor are calitatea de membru asociat al colectivului de muncă (art. 17 alin. 1). Unitățile socialiste au obligația de a asigura pregătirea profesională a membrilor asociați și perfecționarea pregătirii lor profesionale în raport cu calificarea și cu drepturile prevăzute de lege (art. 17 alin. 2). Membrii asociați primesc 50 la sută din sumele ce li se cuvin din fondul de participare la realizarea producției, a beneficiilor și la împărțirea beneficiilor, iar diferența se consemnează la C.E.C. pe numele acestora, urmând a fi eliberată la finele perioadei de 5 ani (art. 17 alin. 3). În cazul în care membrii asociați părăsesc unitatea înainte de împlinirea termenului de 5 ani, din proprie inițiativă, în mod nejustificat, sau ca urmare a desfacerii contractului de muncă din motive ce le sînt imputabile, au obligația să restituie cheltuielile efectuate cu pregătirea lor profesională, precum și celelalte cheltuieli ale unității de care au beneficiat cu titlu gratuit în perioada respectivă; de asemenea, membrii asociați pierd dreptul de a primi suma consemnată la C.E.C. potrivit alineatului precedent (art. 17 alin. 4). După trecerea perioadei de 5 ani, membrii asociați devin membri cu drepturi depline, calitate în care vor putea alege și să fie aleși în organele de conducere colectivă; personalul de conducere va fi recrutat numai dintre membrii cu drepturi depline (art. 17 alin. 5).

Vechimea de 5 ani necesară pentru dobîndirea calității de membru cu drepturi depline al colectivului de muncă nu se întrerupe chiar dacă o persoană trece de la o unitate la alta prin transfer, sau chiar încetînd activitatea la prima unitate, cu condiția de a-și păstra vechimea neîntreruptă în muncă.

Data fiind natura contractului, persoanele încadrate cu contract de muncă pe durată determinată nu pot dobîndi calitatea de membri asociați. Prin consecință, ei nu au nici drepturile și nici obligațiile prevăzute de lege pentru această categorie de personal.

## CONDIȚII GENERALE PENTRU ÎNCADRAREA ÎN MUNCĂ

**CAPACITATEA PERSOANEI DE A ÎNCHEIA UN CONTRACT DE MUNCĂ.** Prevederea cuprinsă în art. 2 din cod se corelează cu art. 1 din L. nr. 12/1971 potrivit căruia în Republica Socialistă România fiecare cetățean are dreptul la muncă și posibilitatea de a-și alege locul de muncă, încadrarea pe posturi făcîndu-se în raport cu pregătirea și capacitatea profesională, nevoile societății și ale colectivului în care urmează să-și desfășoare activitatea.

a) **Regimul general.** Conform art. 7 din cod, cu începere de la 16 ani fiecare persoană are îndatorirea de a munci. Sexul, rasa, naționalitatea, gradul de cultură sau originea nu constituie un impediment la încadrarea unei persoane. Orice persoană care are vîrsta de 16 ani împliniți, bărbat sau femeie, român sau aparținînd unei naționalități conlocuitoare, indiferent de originea și gradul său de cultură, se poate încadra în muncă încheind în mod valabil

un contract de muncă, în afară de cei cărora o dispoziție expresă a legii le interzice aceasta. În actuala noastră legislație, nici limita de vîrstă nu constituie un impediment pentru o persoană de a-și exercita dreptul său la muncă. Într-adevăr, nici o prevedere legală nu fixează o limită superioară de vîrstă peste care persoanele valide nu se mai pot încadra în muncă. În actualul nostru sistem legislativ, nu pot fi încadrate în muncă următoarele persoane: minorii sub 14 ani (art. 11 din Decretul nr. 31/1954 și art. 7 Codul muncii); interzișii (art. 11 din Decretul nr. 31/1954); persoanele care și-au pierdut capacitatea de muncă și prin consecință, au fost pensionate cu invaliditate de gradul I și II, invaliditate stabilită potrivit L. nr. 3/1977, cu excepția celor cărora organele de expertiză medicală le-au recomandat prestarea unei activități cu caracter reconfortant.

Minorii care n-au împlinit vîrsta de 14 ani nu pot încheia contracte de muncă, și deci nu pot fi încadrați în muncă. Interdicția constituie o măsură de protecție și își găsește justificarea în insuficienta dezvoltare fizică a acestor persoane. Prestarea oricărei munci de către tinerii sub 14 ani poate dăuna sănătății și dezvoltării lor fizice sau intelectuale. Încadrarea în muncă a unui minor sub 14 ani va fi lovită de nulitate absolută. Nulitatea poate fi cerută de oricare din părinți (minor sau unitate), precum și de orice persoană sau autoritate interesată (părinți, tutore, consiliu popular, organ sindical etc.). De la sine înțeles că încetarea contractului, în asemenea cazuri, nu poate avea loc în dauna minorului, nefiind îngăduit unității a invoca nulitatea absolută spre a refuza plata cuvenită pentru munca prestată de către minor.

Persoanele puse sub interdicție printr-o hotărîre judecătorească definitivă (a se vedea art. 115 și art. 142 din Codul familiei) din cauza lipsei lor de discernămint nu pot fi încadrate în muncă. „Totuși, în materie de muncă, trebuie recunoscută capacitatea de exercițiu și bolnavilor sau debilor min-tali care au o anumită aptitudine fizică și posibilitate de a munci, tocmai pentru a li se asigura tratamentul medical necesar și condiții corespunzătoare de trai. S-a considerat că intelectul redus nu poate echivala cu lipsa de discernămint, cu pierderea uzului rațiunii”. (Tribunalul Suprem, secția civilă, dec. nr. 459/1957).

Pensionarii de invaliditate de gr. I și gr. II nu pot fi încadrați în muncă. În conformitate cu art. 1 din L. nr. 17/1968 care interzice cumularea mai multor funcții și prevederile art. 4 (3) din L. nr. 57/1974, nimeni nu poate primi decît o singură retribuție tarifară. Pe cale de consecință, deci, nu pot fi încadrate în muncă în unitățile socialiste persoane care sînt deja titulare ale unui contract de muncă cu o altă asemenea unitate, cu excepția celor încadrate cu 1/2 normă la două unități diferite.

În legislația actuală sînt cunoscute și cazuri de incapacitate specială, ceea ce înseamnă că persoanelor în cauză le este îngăduit parțial dreptul la muncă, putînd fi încadrate numai în anumite locuri de muncă. Enumerăm aceste situații: vîrsta specială cerută pentru încadrarea în anumite funcții; lipsa cetățeniei române; existența unei condamnări care interzice accesul la anumite funcții; interdicția de a fi ales în anumite funcții; prohibirea de a ocupa o funcție de natura celeia de care s-a folosit persoana condamnată pentru că a săvîrșit o infracțiune.

Enumerăm cazurile în care este cerut un anumit prag de vîrstă — mai mare de 16 ani — necesar pentru încadrări în următoarele munci: persoanele pînă la 21 de ani nu pot fi încadrate în munci ce presupun operații de etilare (art. 432 din Instrucțiunile aprobate prin H.C.M. nr. 1884/1955); persoanele sub 18 ani nu pot fi încadrate în unități nucleare; persoanele sub 18 ani nu pot fi încadrate în funcții de gestiune (gestiunile mai complexe și cu valori importante nu pot fi încredințate persoanelor sub 21 ani).



Lipsa cetățeniei române constituie, de asemenea, o cauză de restrângere a capacității juridice. Cetățenii străini nu pot încheia anumite contracte de muncă sau nu pot funcționa în unele instituții și organe de stat.

Antecedentele penale reprezintă cazuri de ingrădire a capacității de muncă. Astfel, nu pot îndeplini funcții de gestiune persoanele care au suferit anumite condamnări. De asemenea, nu pot fi încadrate în muncă pentru funcții de control persoanele ce au suferit condamnări. Nu poate fi încadrată în funcția de judecător sau procuror, persoana care a fost condamnată penal (art. 44 lit. c. din Legea nr. 58/1968). Persoanelor condamnate la cel puțin 2 ani închisoare li se poate aplica și pedeapsa complementară, interzicându-li-se astfel de a fi alese în anumite funcții sau de a ocupa funcții care implică exercitiul autorității de stat (art. 64 lit. a, și b. din Codul penal). Învederăm de asemenea și interdicția de a încheia contract de muncă pentru o anumită funcție de natura celei de care s-a folosit condamnatul pentru săvârșirea infracțiunii (art. 64 lit. c și art. 15 Cod penal). Instanțele judecătorești pot pronunța o asemenea măsură de siguranță. De asemenea, nu pot fi încadrate și menținute în activitatea de cercetare științifică, persoanele care au suferit o condamnare penală pentru fapte incompatibile cu calitatea de cercetător (art. 14 din Statutul aprobat prin Decretul nr. 689/1973). Incompatibilitatea se stabilește de organul de conducere colectivă a unității sub proprie răspundere.

b) **Încadrarea tinerilor între 14 și 16 ani.** Situația tinerilor între 14—16 ani are o reglementare specială. Această categorie de persoane este supusă unui regim juridic specific. Potrivit prevederilor Decretului nr. 31/1954, reiterate de art. 7 din C. m., minorii între 14 și 16 ani pot fi încadrați numai în anumite munci și cu respectarea unor condiții prevăzute imperativ de normele legale. Din prevederea expresă cuprinsă în art. 7 din cod rezultă că minorii între 14 și 16 ani pot încheia contracte de muncă cu un obiect limitat în modul următor: încadrarea se poate face numai în munci temporare, potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele lor; în unitățile industriale, încadrarea poate avea loc numai de la vârsta de 15 ani; pentru încadrarea în muncă a unui minor între 14 și 16 ani este necesară înțelegerea scrisă, expresă și prealabilă a părinților sau a tutorilor; prestarea muncii în cadrul raporturilor cu unitatea se va face în mod concomitent cu continuarea studiilor pentru absolvirea învățământului obligatoriu de cultură generală (art. 7 din Codul muncii), unitatea fiind obligată a-i asigura condiții necesare; nu pot fi încadrați și nu pot îndeplini nici un fel de funcție de gestiune (art. 3 din L. nr. 22/1969). Acordul părinților sau al tutorilor trebuie dat prealabil încadrării în muncă. Încadrarea unui tânăr sub 16 ani fără acordul cerut de lege este lovită de nulitate absolută dar remediabilă în sensul că încuviințarea dată după încheierea contractului de muncă îi conferă validitate. În nici un fel nulitatea încadrării nu poate avea efecte păgubitoare pentru minor. Tinerii încadrați în muncă au dreptul și îndatorirea să-și continue studiile pentru absolvirea învățământului general obligatoriu. Potrivit art. 7 din cod, unitățile care au încadrat în muncă tineri în vârstă de 14—16 ani, au obligația să-i sprijine în vederea continuării învățământului general obligatoriu. Personalul care are asemenea sarcini în cadrul obligațiilor sale de serviciu și nu le aduce la îndeplinire, are o răspundere disciplinară potrivit C. m. și contravențională în baza art. 2 din H.C.M. nr. 2593/1966 privind sancționarea contravențiilor în domeniul învățământului obligatoriu de cultură generală.

**EXISTENȚA POSTULUI VACANT LA UNITATE. CERINȚA CA PERSOANA SĂ NU AIBĂ ÎNCHEIAT UN ALT CONTRACT DE MUNCĂ.** Prevederile art. 62 din Codul muncii pun la baza selecționării, pregătirii și repartizării cadrelor pe ramuri de activitate, indicatorii și nivelurile din planul național unic de dezvoltare economico-socială. În raport de prevederile planului (anual și cincinal), unitățile sint obligate a-și organiza activitatea încât încadrarea în muncă a personalului să se facă în raport cu nevoile unităților. În acest scop, în fiecare an se stabilesc statele de funcții ale unității prin care se aprobă, în limitele și pe structurile stabilite prin acte normative, personalul de conducere, administrație și funcționare, precum și numărul de personal și fondul total de retribuție. Pentru încadrarea în muncă a personalului tehnic, tehnic productiv, economic, de altă specialitate, administrativ, de deservire și de pază (inclusiv personalul operativ asimilat), este necesar ca funcția vacantă să figureze în statul de funcții al unității, aprobat de organul ierarhic superior respectiv, în baza art. 206 din Legea nr. 57/1974. Pentru muncitori și personalul operativ asimilat, postul ce urmează a fi ocupat trebuie să se încadreze în numărul mediu scriptic de muncitori, aprobat de organul competent și în numărul maxim stabilit prin contractul de retribuție în acord global, conform Legii nr. 1/1986. În limita numărului mediu aprobat, încadrarea muncitorilor calificați în meserie și categorie este strict determinată, prin art. 22 alin. 5 din Legea nr. 12/1971, de existența unui volum suficient de lucrări corespunzătoare meseriei sau categoriei respective. Tot în vederea concordanței dintre dispozițiile planului și încadrarea în muncă a personalului, art. 45 din Legea nr. 57/1974 interzice plata din fondul de retribuție a muncitorilor a oricăror persoane care nu participă în mod direct la realizarea producției. În afară de aceasta, prin Legea nr. 5/1985 se stabilește un complex de sarcini cu privire la creșterea productivității muncii, perfecționarea organizării și normării producției și a muncii, prevăzându-se că fapta menținerii în unități a personalului muncitor peste numărul planificat și nerespectarea numărului de personal stabilit, pe categorii, pe baza normativelor aprobate potrivit legii, precum și fapta menținerii în unități a unui număr de personal mai mare decît cel corespunzător producției prevăzute a se realiza și îndeplinirii nivelului planificat al productivității muncii, constituie contravenții și se sancționează cu amendă de la 3 000 la 6 000 lei (art. 47 lit. f și g).

În ceea ce privește condiția inexistenței unui alt contract de muncă, aceasta își găsește temeiul în prevederile art. 4 alin. 3 și art. 199 (1) din Legea nr. 57/1974, republicată în 1980, potrivit cărora nimeni nu poate primi decît o singură retribuție tarifară, cu excepția acelor cazuri impuse de economia națională, cînd, în anumite sectoare de activitate economico-socială, se va putea aproba efectuarea în afara programului de lucru a unor munci retribuite cu ora sau în raport de lucrările executate, în conformitate cu normele legale în vigoare.

**ÎNDEPLINIREA CONDIȚIILOR DE STUDII ȘI VECHIME.** Potrivit art. 10 din Legea nr. 12/1971, „încadrarea în muncă în unitățile socialiste de stat și repartizarea pe posturi a muncitorilor și a celorlalte categorii de personal de execuție se fac în funcție de:

- a) studiile, cursurile de specialitate sau alte forme de pregătire profesională pe care le are fiecare persoană;
- b) vechimea în meserie sau în specialitate prevăzută pentru postul respectiv”. Condițiile minime de studii și vechime necesare pentru ocupa-



rea unor meserii sau funcții sînt prevăzute în anexele nr. 1 și 2 la Legea nr. 12/1971.

Condițiile de studii și de vechime sînt condiții minime, garanții că persoanele care le îndeplinesc posedă cunoștințele necesare pentru îndeplinirea în bune condițiuni a atribuțiilor sau sarcinilor aferente posturilor ori meseriilor în care sînt încadrate.

Neîndeplinirea condițiilor de pregătire profesională sau de vechime în specialitate lovește cu nulitate contractul respectiv.

Avînd în vedere natura juridică a contractului de muncă, constatarea nulității produce efecte numai pentru viitor. De aici, unele consecințe specifice:

- contractul de muncă poate fi desfăcut de unitate de la data constatării neîndeplinirii condițiilor;

- nulitatea poate fi acoperită dacă, pînă la data constatării, persoana a îndeplinit condițiile pe care la data încheierii contractului de muncă nu le îndeplinea;

- pentru munca prestată urmează să primească retribuirea cuvenită funcției efectiv îndeplinite (art. 82 din Codul muncii), calculul retribuirii urmînd să fie făcut potrivit condițiilor și criteriilor stabilite de Legea nr. 1/1986 privind retribuirea în acord global. În plus, dacă persoana nu a îndeplinit condițiile de studii, i se va stabili, potrivit pct. 17 lit. a—c din anexa nr. 6 la Decretul nr. 100/1979, o retribuire tarifară diminuată cu 1—3 clase de retribuire, după caz.

În mod excepțional, Legea nr. 12/1971 prevede (art. 65) că se poate încadra personal și fără îndeplinirea condițiilor de studii, la unitățile de gradele I—III din ramurile: circulația mărfurilor, agricultură, gospodărie comunală și industrie locală, unde nu se vor putea asigura cadre cu studii superioare, în vederea promovării lor în funcțiile de conducere pentru care sînt prevăzute asemenea studii. Pentru aceste unități, organele de conducere colectivă ale ministerelor, celorlalte organe centrale și comitetelor executive ale consiliilor populare județene, respectiv al municipiului București, vor putea aproba de la caz la caz ca aceste funcții să fie ocupate de conducere colectivă ale ministerelor, celorlalte organe centrale și comitetelor executive ale consiliilor populare județene, respectiv al municipiului București, prin examen sau concurs de cadre cu studii medii, care au o vechime îndelungată în specialitatea funcțiilor respective, au obținut rezultate deosebite în activitatea profesională și au calități și aptitudini pentru munca de conducere. Se prevede în mod expres că asemenea încadrări se vor putea face numai în cazul în care, la concursul organizat pentru ocuparea funcțiilor respective, nu s-au prezentat cadre cu studii superioare. Condiția de mai sus are un dublu caracter imperativ: obligativitatea organizării, conform legii, a unui examen sau concurs, după caz, și neprezentarea unor persoane cu studii superioare.

**OBTINEREA UNUI REZULTAT SATISFĂCĂTOR LA EXAMEN, CONCURS, PROBA PRACTICĂ SAU TERMEN DE INCERCARE.** Potrivit prevederilor art. 63 din Codul muncii, încadrarea în muncă se face pe baza verificării aptitudinilor și a pregătirii profesionale, prin probă practică, examen, concurs sau termen de încercare, în condițiile prevăzute de lege, respectiv în Legea nr. 12/1971. În conformitate cu art. 7 din această lege, încadrarea în muncă a personalului se face pe bază de examen sau concurs (cînd se prezintă mai mulți candidați pentru același post vacant). Aceste modalități de verificare a aptitudinilor și pregătirii profesionale reprezintă regula generală, proba practică și termenul de încercare constituind excepții. Proba practică reprezintă o modalitate aplicabilă numai unor cate-

gorii de personal prevăzute de art. 23 din Legea nr. 12/1971 (vezi mai departe amănunte). Termenul de încercare este reglementat în prezent numai de art. 9 din Legea nr. 12/1971, fiind aplicabil numai încadrărilor (sau promovărilor) în funcții de conducere și numai după ce persoanele în cauză au obținut calificative corespunzătoare la examenul (sau concursul) instituit în acest scop. Legea nr. 6/1977, art. 59 alin. 4 prevede, de asemenea, o perioadă de încercare de 30 de zile pentru ocuparea funcției de maestru. Subliniem că nici una dintre aceste modalități de verificare a aptitudinilor și pregătirii profesionale nu este aplicabilă decît în cazul cînd încadrarea s-a făcut la cererea persoanei interesate.

**EXAMINAREA MEDICALĂ.** Potrivit prevederilor art. 63, alin. 2 din Codul muncii și art. 10 alin. 3 din Legea nr. 12/1977, persoanelor ce urmează a fi încadrate în muncă trebuie să li se facă un examen medical pentru a se stabili dacă starea sănătății le permite să îndeplinească munca ce se li încredințează. Art. 90 din Legea nr. 3/1978 și O.M.S. nr. 190/1975 reglementează în amănunt examenul medical. Această examinare atestă că starea sănătății permite prestarea muncii ce urmează să fie efectuată. Examenul medical obligatoriu se efectuează: la încadrarea în muncă; ucenicilor care urmează a fi instruiți pe meserii; cu ocazia transferării sau detașării în locuri de muncă sau activități ce pot fi ocupate numai dacă sînt îndeplinite cerințele legale de ordin sanitar; ucenicilor care, pe parcursul instruirii, își schimbă meseria; celor ce reintră în activitate după o întrerupere mai mare de 6 luni; pensionarilor de invaliditate sau de limită de vîrstă, reîncadrați în activități cu condiții diferite decît cele avute anterior. În toate aceste situații controlul se efectuează prealabil tuturor celorlalte forme de examinare, fiind interzisă începerea activității fără avizul medical favorabil. Controlul medical în vederea încadrării se face la solicitarea unității care trebuie să precizeze în fișa medicală tip, funcția și locul de muncă unde solicitantul urmează să lucreze. Anumite categorii de personal muncitor și unele persoane care efectuează practică în producție sînt obligate să se prezinte la controlul medical periodic. Controlul medical periodic este obligatoriu pentru persoanele care lucrează în condiții de expunere la factori nocivi profesionali, pentru cei care desfășoară activități cu risc de transmitere a unor boli infecțioase, precum și pentru muncitorii din comerțul alimentară, industrie, construcții și transporturi. Sînt supuse controlului medical periodic persoanele menționate la intervalele precizate în O.M.S. nr. 190/1975. Sînt supuse controlului medical periodic, la intervalele prevăzute mai jos, următoarele categorii de personal: din unitățile socialiste care au locuri de muncă cu condiții de expunere la factori nocivi profesionali, la intervale variînd între 3—6—12 luni, în funcția de intensitatea expunerii: din unitățile industriale, de construcții și de transporturi, la cel mult 3 ani; din sectorul alimentară — lunar, trimestrial sau anual, în raport de locul de muncă, funcții și meserii; din industria farmaceutică — trimestrial sau anual în raport de materiile prime și produsele manipulate. Conducerea unităților sînt obligate să asigure, cu sprijinul organelor sindicale și al organizațiilor de tineret, prezentarea personalului muncitor la controlul medical periodic și să aplice recomandările rezultate din examenele efectuate. Încadrarea în muncă a unei persoane care nu a efectuat examenul medical este privită ca nelegală, deoarece, examenul medical fiind prevăzut expres de lege, constituie o condiție obligatorie pentru înca-



drarea în muncă. Această nelegalitate se poate remedia însă oricând, prin prezentarea celui în cauză la examenul medical și prin obținerea unui aviz favorabil. Într-o asemenea situație validarea operează retroactiv, încadrarea persoanei consolidându-se. Dacă avizul medical este negativ, persoana va fi trecută în altă muncă pentru care este aptă din punct de vedere al sănătății, sau i se va desface contractul de muncă în baza art. 130 alin. 1 lit. e din C. m., dacă rezultatul examenului medical îi interzice orice fel de activitate. În cazul în care persoana ascunde unele tare sau afecțiuni, înșelând astfel organele medicale cit și unitatea, cu privire la starea sănătății și a capacității sale de muncă, conducerea este în drept să considere nul contractul de muncă pentru cauză de viclenie (dol) conform art. 960 Cod. civ. (Jud. Sect. 3 Buc., sent. civ. nr. 562/1977). Conducerea unității poate proceda și la desfacerea contractului de muncă în baza art. 130 alin. 1 lit. e din C. m., deși primul procedeu este corect, contractul fiind nul de la data încheierii sale.

### CONDIȚII SPECIFICE PENTRU ÎNCADRAREA ÎN MUNCĂ PREVĂZUTE PENTRU ANUMITE FUNCȚIUNI. OBTINEREA UNOR ACORDURI SAU AVIZE

**PENTRU FUNCȚIA DE GESTIONAR.** a) **Vîrstă, studii, pregătire.** Legea nr. 22/1969, la art. 3, prevede: „Poate fi gestionar cel care a împlinit vîrsta de 21 ani, a absolvit școala generală sau o școală echivalentă și are cunoștințe necesare pentru a îndeplini această funcție. În raport de complexitatea gestiunilor, de natura și valoarea bunurilor și de cunoștințele ce le implică gestionarea lor, ministerele și celelalte organe centrale stabilesc: a) categoriile de gestiuni pentru care gestionarul trebuie să fi absolvit liceul ori o școală profesională în specialitatea corespunzătoare gestiunii sau o școală echivalentă și să aibă un anumit stagiu în munca de gestionar; b) categoriile de gestiuni pentru care funcția de gestionar poate fi îndeplinită și de cel care a împlinit vîrsta de 18 ani.” Art. 38 prevede: „Ministerele și celelalte organe centrale stabilesc categoriile de gestiuni mai puțin complexe sau de valori mai mici din mediul rural, pentru care funcția de gestionar poate fi îndeplinită și în alte condiții de studii decît cele prevăzute la articolul 3 alineatul 1. Art. 39: „Gestionarii care la data intrării în vigoare a prezentei legi nu îndeplinesc condițiile de studii prevăzute la articolul 3 pot fi menținuți dacă au îndeplinit, la angajarea lor, condițiile de pregătire profesională prevăzute în indicațiile de stagiu și studii ale funcțiilor respective și sint corespunzători.” Pentru o aplicare uniformă și legală a procedurii din actul normativ (art. 3), potrivit căruia poate fi gestionar persoana care „a absolvit școala generală sau o școală echivalentă”. Ministerul Educației și Învățămîntului, prin Ordinul nr. 965/1964 a stabilit studiile care sint echivalente cu școala generală. Ordinul este redat în lucrarea „Acte-acțiuni-proceduri”, editată de R. E. (pag. 566 și urm.). b) **Inexistența antecedentelor penale.** Legea nr. 22/1969, la art. 4, prevede următoarele: „Nu poate fi gestionar cel condamnat pentru săvîrșirea vreuneia dintre infracțiunile prevăzute în lista anexă la prezenta lege, chiar dacă a fost grațiat. Nu poate fi angajat sau trecut în funcția de gestionar cel aflat în curs de urmărire penală sau de judecată pentru săvîrșirea vreuneia dintre infracțiunile prevăzute în lista anexă. Dacă în cursul urmăririi penale, al judecării sau după condamnare a intervenit amnistia, cel care a săvîrșit vreuna dintre infracțiunile prevăzute în lista anexă nu poate fi gestionar timp de 2 ani de la data intervenirii amnistiei. Cel căruia i s-a suspendat condiționat executarea pedepsei nu poate fi gestionar în cursul termenului de

încercare și 2 ani de la expirarea acestui termen. Se consideră că a „săvîrșit o infracțiune, persoana condamnată definitiv pentru comiterea oricăreia dintre faptele prevăzute în lista anexă, pe care legea le pedepsește ca infracțiune consumată sau ca tentativă, precum și participarea la comiterea acestora ca autor, instigator sau complice”. În continuare, aceeași lege, la art. 5 prevede: „Organizațiile socialiste sint obligate să ceară organelor miliției relații cu privire la antecedentele penale ale celor ce urmează să fie angajați sau trecuți în funcții de gestionari. Nu pot fi încadrați ca gestionari nici cei condamnați în baza Legii nr. 19/1971 și a L. nr. 3/1972. **Prezentarea unei dovezi de la vechiul loc de muncă.** Art. 6: „Cel ce urmează a fi angajat sau trecut în funcția de gestionar va prezenta o dovadă eliberată de organizația socialistă în care a fost anterior încadrat, din care să rezulte dacă a produs pagube avutului obștesc, natura acestora și dacă ele au fost acoperite. Această dovadă poate fi cerută de la ultimul loc de muncă și de organizația socialistă care ar urma să facă angajarea sau trecerea în funcția de gestionar. Organizațiile socialiste sint obligate să elibereze sau, după caz, să comunice dovada prevăzută în alineatul 1, în termen de cel mult 10 zile de la primirea cererii. În raport cu cele arătate în dovadă, conducătorul organizației socialiste va hotărî asupra angajării sau trecerii în funcția de gestionar.” După ce la art. 5 se prevede obligația unităților de a cere organelor de miliție relații cu privire la antecedentele penale, art. 6 din lege le obligă să solicite unității în care persoana în cauză a fost încadrată, o dovadă din care să rezulte dacă aceasta a produs sau nu pagube avutului obștesc. Rezultatele acestor investigații de informare au o finalitate diferită, în funcție de natura lor. În cazul în care persoana ce urmează a fi numită într-o funcție gestionară are antecedente penale care constituie o interdicție de a ocupa o astfel de funcție, cel în cauză nu mai poate fi numit, sau dacă a fost numit, ocupînd deci o asemenea funcție, va trebui să fie de îndată schimbat. Cu privire la informarea primită în scris de la unitatea unde a avut anterior locul de muncă persoana în cauză, rămîne la latitudinea conducătorului unității să ia sau nu decizia de numire în funcție gestionară, în raport cu cele arătate în dovadă: mărimea pagubei pricinuite, dacă a fost sau nu acoperită, dacă pentru producerea pagubei a fost sancționat cu desfacerea contractului de muncă sau a fost menținut în continuare în funcție etc. În practică, deseori s-a ridicat problema dacă informarea asupra antecedentelor (sub cele două forme) este necesară numai pentru persoanele ce urmează a fi încadrate în unitate sau și pentru acele persoane care sint încadrate de timp îndelungat într-o altă funcție și care urmează să fie trecute în funcții gestionare. Răspunsul, ținînd seama de finalitatea urmărită, este acela că indiferent de fapt, dacă persoana care urmează să fie încadrată într-o funcție gestionară este nou încadrată sau deține o altă funcție în unitate, solicitarea cazierului judiciar și dovada de la unitatea anterioară este obligatorie; această opinie se desprinde și din textul art. 6, alin. ultim din lege, care prevede că conducătorul unității va hotărî asupra încadrării „sau trecerii în funcție de gestionar”, în funcție de informațiile primite. Nerespectarea prevederilor art. 5 din lege (redat mai sus), pe lîngă faptul că eludează o modalitate de apărare a avutului obștesc, constituie și un caz legal de răspundere materială integrală pentru cei care încalcă prevederile normei de drept, pe care o conține (vezi art. 28 din lege) d) **Avizul scris al gestionarului sau al cogestionarilor.** Legea nr. 22/1969, art. 7, prevede că „în cazul în care gestiunea este încredințată mai multor persoane, angajarea sau trecerea în funcția de gestionar se face cu avizul scris al celorlalți gestionari. Angajarea sau trecerea unei persoane într-o funcție din subordinea gestionarului se face cu avizul scris al acestuia.” Norma de drept prevăzută de art. 7 are o largă aplicare în cazul



unităților comerciale și în special a celor care funcționează cu două schimburi, fără a se preda gestiunea între schimburi. Avizul scris prevăzut de alineatul 1 al textului reprodus are menirea să oblige pe gestionarii în cauză să se cunoască reciproc, sub aspectul corectitudinii și al probității profesionale, iar pentru conducerea unității să creeze convingerea că persoanele alese să muncească în același colectiv, privind o anumită gestiune, sînt agreate sub aspectele arătate. Pentru aceleași motive, legea impune ca și în cazul în care urmează a fi încadrate persoane cu funcții negestionare, dar care urmează să lucreze în subordinea gestionarului, să se solicite în prealabil avizul scris al acestuia. Cu alte cuvinte, ambele avize constituie o modalitate de preînțîmpinare a încadrării unor persoane care, deși nu au antecedente penale legale, sînt cunoscute de cei care ar urma să lucreze ca avînd o corectitudine îndoielnică. Ce se întîmplă în cazul în care avizul scris este negativ? În astfel de situații, se impune a se cerceta temeinic motivele pentru care gestionarii în cauză se opun încadrării unei noi persoane și în funcție de constatări, conducătorul unității ia decizia cuvenită. În cazul în care conducătorul unității omite total luarea avizelor prevăzute de art. 7 din lege, dacă persoana încadrată fără un astfel de aviz produce o pagubă, sau dacă în gestiunea colectivă respectivă se produc lipsuri, conducătorul unității, împreună cu persoana vinovată de neluarea avizului urmează să răspundă material, potrivit art. 30, lit. a) din lege, e) **Neobligarea la plată în baza Legii nr. 18/1968.** Potrivit prevederilor citatei legi, persoanele care au dobîndit venituri ilicite și au fost obligate la plata unor sume către stat nu pot fi încadrate, trecute sau menținute în funcția de gestionari. f) **Incompatibilitatea cu alte funcții.** Legea nr. 22/1969, la art. 9, prevede: „Conducătorii organizațiilor socialiste, angajații cu atribuții de control financiar, precum și contabilii, cu excepția celor care sînt încadrați în unități mici determinate de ministere și celelalte organe centrale, nu pot face operații de primire păstrare și eliberare de bunuri. Interdicția este menită să apere avutul obștesc prin separarea actelor gestionare de cele de control și de evidență contabilă. Textul conține o excepție — justifică încadrarea mai multor persoane, iar volumul primirilor și ieșirilor de bunuri este mic. În cazul în care, în mod fraudulos, sînt sustrate bunuri sau alte valori, pe lângă infracțiunea de delapidare persoanele în cauză urmează să răspundă și pentru infracțiunea de abuz în serviciu sau o altă infracțiune legată de încălcarea atribuțiilor de control financiar preventiv și de evidență contabilă.

**PENTRU CADRELE DE CONDUCERE.** Propunerile de numire a unor cadre de conducere — director, director adjunct tehnic și de producție, inginer șef, director comercial și alte cadre care ocupă funcții de conducere similare se discută în cadrul consiliului oamenilor muncii al unității în care acestea urmează să fie încadrați, organism care se pronunță asupra încadrării (Legea nr. 5/1978, republicată în 1982, art. 37 lit. h). Întrucît, în baza art. 30 lit. v (faza a doua), încadrarea acestor persoane se hotărăște de către biroul executiv al consiliului oamenilor muncii din centrale, rămîne a conchide că discutarea propunerilor de către C.O.M. din întreprinderile subordonate, prevăzută de art. 37 lit. h din aceeași lege (nr. 5/1978), are caracterul unui aviz consultativ și nu obligatoriu pentru unitatea ierarhic superioară. Tot Legea nr. 5/1978, art. 64 lit. s, prevede că adunarea generală a oamenilor muncii „se pronunță asupra propunerilor de promovare în funcții de conducere a unor cadre din unitate...”. Considerăm că textul citat are în vedere funcțiile de conducere prevăzute de art. 20 din L. nr. 12/1971, iar avizul are caracter consultativ, însă obținerea lui este obligatorie. De asemenea, promovarea în funcții

de conducere a unor cadre din unitate se discută în adunarea generală a oamenilor muncii (Legea nr. 5/1978, republicată, art. 64 lit. a). Textul citat are în vedere funcțiile de conducere prevăzute de Legea nr. 12/1971, în art. 20, iar avizul are caracter consultativ, însă obținerea lui este obligatorie. De asemenea, numirea conducătorilor organelor locale de specialitate ale administrației de stat se face cu acordul organului administrativ de stat ierarhic superior de specialitate (Legea nr. 57/1968, art. 16). Pentru unele funcții de conducere (directori de întreprinderi și directori generali de centrale), persoanele trebuie să îndeplinească și anumite condiții personale de fond. Astfel, Legea nr. 12/1971 (art. 36) prevede că pentru ocuparea funcției de director general este necesar ca persoanele să fi acumulat o bogată experiență în organizarea și conducerea producției și a muncii, să dovedească un înalt grad de pregătire profesională, să militeze cu fermitate pentru îndeplinirea politicilor partidului și statului, să mobilizeze colectivele cu care lucrează la îndeplinirea exemplară a sarcinilor, să aibă o comportare ireproșabilă în societate.

**PENTRU CONDUCĂTORII ACTIVITĂȚILOR FINANCIAR-CONTABILE.** Încadrarea și eliberarea din funcție a conducătorilor direcțiilor cu atribuții financiar-contabile, a contabililor șefi, a celorlalte persoane care conduc activități financiar-contabile se fac potrivit normelor legale, cu acordul Ministerului Finanțelor, inspecțiilor teritoriale financiare de stat, administrațiilor financiare (Legea nr. 9/1974, republicată în 1977, art. 35); de asemenea, acordul de încadrare în funcția de contabil șef se dă după ce persoanele în cauză sînt examinate de către o comisie, sub aspectul rezultatelor obținute în activitate și al nivelului pregătirii profesionale. Acordul poate fi retras dacă se constată că persoana care l-a primit nu-și desfășoară activitatea în condiții corespunzătoare; retragerea acordului atrage schimbarea din funcție a persoanelor respective.

**PENTRU PERSONALUL DIN APARATUL DE CONTROL FINANCIAR.** Legea nr. 5/1970 (art. 6) interzice încadrarea în funcții de control financiar a persoanelor condamnate pentru anumite infracțiuni prevăzute în text (contra avutului obștesc, personal sau particular).

**PENTRU MEMBRII FORMAȚIILOR DE LUCRU.** Încadrarea, transferarea sau desfacerea contractului de muncă pentru membrii formației de lucru pe care o conduce un maestru se poate face numai cu acordul acestuia (Legea nr. 6/1977, art. 11); s-a decis că lipsa acordului conduce la nulitatea contractului de muncă.

**PENTRU PERSONALUL DIN COMPARTIMENTELE C.T.C.,** numirea, schimbarea din funcție, sancționarea disciplinară sau desfacerea contractului de muncă al personalului din serviciile, birourile și colectivele independente de control tehnic al calității se fac de către conducătorul unității, cu acordul inspectoratului județean sau al municipiului București pentru controlul calității produselor. Pentru șeful acestor compartimente este necesar acordul Inspectoratului General de Stat pentru Controlul Calității Produselor și al organului ierarhic superior al unității (Legea nr. 7/1977). De asemenea, numirea, schimbarea din funcție, sancționarea disciplinară sau desfacerea contractului de muncă al personalului din activitatea de control tehnic al calității execu-



teii lucrărilor de construcții-montaj, se face de conducătorul unității, cu acordul organelor Inspectoratului General de Stat pentru Investiții-Construcții. Pentru conducătorul compartimentului este necesar și acordul organului ierarhic superior (Legea nr. 8/1977, art. 72 alin. 2).

**PENTRU PERSONALUL DIN METROLOGIE,** Legea nr. 27/1978 (art. 43) prevede că etalonarea și verificarea metrologică, precum și repararea și întreținerea mijloacelor de măsură se fac numai de metrologi autorizați de Inspectoratul General de Stat pentru Controlul Calității Produselor, în urma cererii unității și pe bază de examen, autorizația fiind valabilă pe o perioadă de trei ani, cu excepția primei autorizări care expiră după o perioadă de un an; prin aceeași lege se prevede că personalul muncitor care utilizează în activitatea profesională de bază, mijloace de măsurare pentru efectuarea operațiilor de gestionare, distribuie și comercializare, precum și operatorii de la panourile cu mijloace de măsurare din camerele de comandă trebuie să poată obține o autorizație, eliberată de Inspectoratul General de Stat pentru Controlul Calității Produselor, pe bază de examen, a cărei valabilitate este de cinci ani; de asemenea o autorizație eliberată de același organ central de stat amintit este necesară și în cazul numirii prin ordin scris emis de către conducerea unității respective, pentru personalul de specialitate care coordonează activitatea de metrologie din unități, centrale, ministere, celelalte organe centrale și locale.

**PENTRU INCADRAREA PAZNICILOR ȘI A PĂDURARILOR,** Incadrarea paznicilor și pădurarilor se poate face numai cu acordul organelor Ministerului de Interne (art. 15 din Decretul nr. 477/1983).

**PENTRU CETĂȚENII STRĂINI,** O reglementare specifică este dată prin Legea nr. 25/1969 în privința încadrării străinilor; aceștia nu pot fi încadrați în organele puterii de stat, în unitățile Ministerului Forțelor Armate, Ministerul de Interne și nici în celelalte organe ale administrației de stat, în organele judecătorești sau ale procuraturii. Străinii pot fi încadrați, fără a putea ocupa funcții de conducere, în instituții, în întreprinderi sau organizații economice de stat sau obștești, cu excepția acelor care prin specificul activității lor prezintă importanță pentru apărarea și securitatea statului, iar pentru încadrarea lor este necesar acordul Ministerului de Interne; acordul nu se cere pentru încadrarea în muncă a cetățenilor străini care vin în țară pentru desfășurarea unei activități pe o durată determinată, în baza unor contracte sau a unor angajamente internaționale încheiate de organizațiile socialiste. Avizele și acordurile prevăzute de Legea nr. 25/1969 trebuie obținute de către conducerea unității care efectuează încadrarea, de la organele prevăzute expres de lege. Acordurile și avizele conforme sînt obligatorii pentru conducere, ea fiind ținută să se conformeze lor, iar în caz de neconformare contractul de muncă încheiat este nul; nulitatea este absolută, însă remediată în cazul obținerii ulterioare a unui acord sau aviz favorabil încadrării în muncă a persoanei în cauză. Un acord sau aviz conform poate fi revocat numai pînă în momentul încheierii contractului de muncă. Desigur că desfășurarea contractului poate avea loc și ulterior, însă numai pentru cauze intervenite sau constatate după încheierea contractului de muncă. Învederăm unele soluții în legătură cu necesitatea obținerii unor acorduri sau avize prealabile, necesare pentru validitatea încadrării și efectul retragerii acestora. 1. În sensul art. 130 alin. 1 lit. e din Codul muncii, retragerea avizului organului de miliție, dat în vederea încadrării unei persoane în postul de paznic, constituie motiv de necorespondere în muncă și justifică măsura desfacerii con-

tractului de muncă (Trib. Suprem, Dec. nr. 1408/1987). Soluția acestei decizii este pe linia prevederilor art. 15 din Decretul nr. 447/1983 potrivit căruia personalul de pază se încadrează numai cu avizul organului local al miliției, în cazul retragerii avizului, cel în cauză nu mai poate fi menținut în serviciul de pază. 2. Retragerea avizului Ministerului de Interne, dat în vederea încadrării unei persoane în calitate de revizor vamal, indispensabil încheierii contractului său de muncă, potrivit art. 52 din Decretul nr. 678/1969, constituie motiv de necorespondere în muncă și justifică măsura desfacerii contractului de muncă în temeiul dispoziției cuprinse în art. 130 alin. 1 lit. e din Codul muncii (Trib. Suprem, Dec. nr. 2389/1978). 3. Pădurarul, fiind paznic în sensul dispozițiilor art. 13 și 15 din Decretul nr. 447/1983 privind paza bunurilor, retragerea avizului dat de organul local de miliție are drept consecință imposibilitatea menținerii acestuia în funcția respectivă, astfel încît corect judecătoria a menținut desfășurarea contractului de muncă (Trib. jud. Suceava, dec. nr. 321/1987).

## VERIFICAREA PREGĂTIRII PROFESIONALE

**PRIN EXAMEN SAU CONCURS.** În concretizarea prevederii generale și cu caracter de principiu, cuprinsă în art. 63 din Codul muncii, Legea nr. 12/1971 reglementează în amănunt modalitatea verificării prin examen sau concurs, obligatorie la încadrarea în orice funcție vacantă, cu excepția persoanelor încadrate în baza unor ordine de repartizare. Prin art. 72 din lege se recomandă organizațiilor cooperatiste și celor obștești să stabilească reglementări specifice domeniilor de activitate cu privire la încadrare și promovare, pe baza prevederilor Legii nr. 12/1971. Ca atare, în sistemul Legii nr. 12/1971 examenul sau concursul constituie regula generală pentru încadrarea oricărei persoane în muncă, în afara unor excepții prevăzute expres sau implicit de lege. Dat fiind caracterul de normă generală și principială a art. 7 din legea citată, încadrarea prin examen sau concurs reprezintă modalitatea obligatorie pentru încadrarea în muncă a muncitorilor calificați, a personalului TESA și a personalului operativ. Ca atare, proba practică și termenul de încercare reprezintă, în sistemul legislației actuale, excepții de la regula încadrării prin examen sau concurs. Concursul se organizează în cazul cînd pentru ocuparea unui post se prezintă mai mulți candidați. Drept consecință a prevederilor art. 7 din legea citată, examenul sau concursul este obligatoriu în următoarele cazuri: la încadrarea directă sau concursul este obligatoriu în urma cererilor celor interesați; în cazul transferului într-un post vacant, în urma cererilor celor interesați; în cazul transferului într-un post superior; în cazul încadrării în muncă în baza dispoziției de repartizare emisă de direcția pentru probleme de muncă și ocrotiri sociale conform art. 6 din L. nr. 24/1976.

În fiecare întreprindere vor funcționa cel puțin două comisii și anume: o comisie tehnică de încadrare și promovare a muncitorilor, alcătuită din: împuternicitul conducătorului ca președinte, delegatul compartimentului de personal ca secretar, șeful compartimentului de muncă sau maistrul în sectorul căruia este locul ce urmează a fi ocupat, delegatul sindicatului, 1-3 ingineri, tehnicieni sau muncitori de înaltă calificare, ca membri; o comisie de încadrare și promovare a personalului TESA cu următoarea componență: împuternicitul conducătorului, președinte, delegatul compartimentului de personal, secretar, șeful compartimentului de muncă în care se află postul vacant, delegatul sindicatului, cadre din specialitatea postului vacant — ca membri. În cazuri deosebite această comisie



se poate completa cu cadre din învățământul superior, cercetători științifici sau alți specialiști, cu acordul conducerii unității sau instituției din care fac parte. Pentru ocuparea unui post ce necesită o specialitate care nu intră în profilul unității respective, persoana interesată poate fi trimisă spre examinare la o comisie din cadrul unei alte unități socialiste de stat care are în profilul său asemenea specialități (art. 8 alin. penultim Legea nr. 12/1971). Toate posturile vacante, condițiile de participare și data primului concurs vor fi afișate — în loc vizibil — la intrarea în unitatea respectivă cu cel puțin 15 zile înaintea datei ținerii concursului (art. 53 alin. 1 Legea 12/1971). Posturile de conducere vacante neocupate la primul concurs, precum și condițiile de participare și data ținerii concursului se vor publica în presă (art. 53 alin. 2 Legea nr. 12/1971). Candidatul care dorește să se înscrie la examen sau concurs într-o altă unitate este obligat să înștiințeze în prealabil conducerea unității cu care se află în raporturi de muncă (art. 55 Legea nr. 12/1971). Potrivit art. 15 și 60 din Statutul aprobat prin Decretul nr. 689/1973, încadrarea și promovarea în funcții de cercetare științifică și inginerie tehnologică se fac pe bază de examen sau concurs în condițiile stabilite de statut; concursurile se aduc la cunoștință prin afișare și publicare într-un ziar de largă răspândire pe teritoriul țării.

Examenul sau concursul constă din verificarea cunoștințelor profesionale de specialitate și susținerea unei lucrări practice. Pentru funcțiile de conducere se va pune un accent deosebit pe verificarea cunoștințelor în domeniul conducerii și organizării producției și a muncii. Lucrările și activitatea desfășurate în fiecare ședință de comisie vor fi consemnate într-un proces-verbal care trebuie întocmit în modul cel mai amănunțit posibil. Va trebui să rezulte din acest proces-verbal, data ținerii examenului sau concursului, membrii prezenți ai comisiei, numele candidaților, posturile pentru care candidează, întrebările și răspunsurile, aprecierea (nota) acordată fiecăruia, persoana sau persoanele declarate reușite. La proces-verbal se vor anexa și lucrările candidaților. În cazul unor eventuale reclamații, procesul-verbal va servi drept probă.

Comisiile declară candidații reușiți pe baza hotărârii majorității simple a membrilor comisiei. Persoanele nemulțumite pot face plângere la organul de conducere colectivă din unitate. În cazul de față nu ne aflăm în prezența unui litigiu de muncă. Pe baza rezultatelor obținute, comisia de încadrare și promovare a personalului TESA va întocmi lista candidaților reușiți. Dintr-o astfel de listă, organul competent va dispune încadrarea celui care, pe lângă rezultatele obținute, are recomandări favorabile din partea colectivului în care a activat și a primit cele mai bune aprecieri și calificative în ultimii doi ani (art. 52 alin. 1 din Legea nr. 12/1971).

**EXCEPȚII DE LA REGULA ÎNCADRĂRII PRIN EXAMEN SAU CONCURS.** Legea nr. 12/1971 reglementează o serie de situații și cazuri când încadrarea se poate face fără susținerea unui examen sau concurs. Astfel:

— numirea prin decizie, de către conducerea unității în posturile de conducere devenite vacante, până la ocuparea acestora pe bază de examen sau concurs, a unui înlocuitor cu delegație (art. 54); numirea trebuie să se facă de aceleași organe care au competența să dispună ocuparea definitivă a postului respectiv; organul unipersonal nu poate numi înlocuitori în funcțiile pentru care legea cere hotărârea organului de conducere colectivă, prevederea de excepție neputând modifica atribuțiile și competențele prevăzute de Legea nr. 5/1973; înlocuitorul trebuie să îndeplinească condițiile de vechime și studii prevăzute de lege; înlocuitorul poate face

parte din personalul unității sau poate fi o persoană din afară. Dacă înlocuitorul este o persoană ce ocupă o funcție inferioară în unitate, retribuirea sa se va face potrivit prevederilor cuprinse în art. 74 din Legea nr. 57/1974. Dimpotrivă, în cazul când înlocuitorul deținea anterior în cadrul unității o funcție superioară și este numit prin decizie, nu va putea refuza noua funcție dacă are profilul specialității sau pregătirii sale, dar își va păstra retribuția tarifară de încadrare ce o avea în funcția superioară.

— numirea de către organele de conducere colectivă a unei persoane care îndeplinește condițiile prevăzute de lege, în postul vacant care nu a putut fi ocupat după organizarea a două examene sau concursuri (art. 56), potrivit prevederilor art. 52 din legea amintită, candidații reușiți la un concurs, însă neîncadrați în funcția pentru care au concurat, pot fi încadrați, fără un alt concurs, în posturi echivalente sau inferioare, devenite vacante în aceeași unitate, în termen de un an;

— promovarea în funcția de director general, director și în alte funcții asimilate cu acestea din ministere, celelalte organe centrale și locale, centrale, întreprinderi și alte unități, precum și în funcții superioare acestora (art. 58); pentru ocuparea unui asemenea post, conducătorul organului ierarhic superior unității numește o comisie de propuneri condusă personal de adjunctul său. Comisia stabilește un număr de trei propuneri dintre persoanele care îndeplinesc condițiile legale, în care scop poate proceda și la examinarea persoanelor propuse; propunerile se prezintă organului de conducere colectivă al unității ierarhic superioare care hotărăște numirea uneia dintre persoanele propuse;

— încadrarea de personal la unitățile nou înființate; excepția nu se aplică însă posturilor care au devenit ulterior vacante (art. 59);

— pensionarii de invaliditate sau persoanele cu recomandări speciale de schimbare a locului de muncă (art. 59);

— transferul în interesul serviciului în aceleași posturi, în funcții echivalente sau inferioare (art. 59);

— încadrarea temporară pe un post, în condițiile legii, pe timpul absenței titularului, deoarece legea prevede că numai ocuparea unui post vacant se face prin examen sau concurs;

— încadrarea într-o funcție eligibilă (art. 73).

**PRIN PROBA PRACTICĂ.** Această modalitate menționată de Codul muncii este reglementată prin Legea nr. 12/1971 și este specifică încadrării unor categorii de muncitori calificați și muncitori necalificați. Potrivit prevederilor art. 22 din lege, pot fi încadrați în unitățile economice, ca muncitori calificați, absolvenții școlilor profesionale, ai liceelor de specialitate sau ai cursurilor de specializare postliceale, precum și muncitorii care au dobândit calificarea la locul de muncă sau prin ucenicie. Muncitorii calificați pot fi încadrați în: a) categorii de calificare; b) trepte în cadrul aceleiași categorii. Încadrarea muncitorilor calificați în categorii se face pe bază de proba practică și de verificare a cunoștințelor profesionale, susținute în fața comisiei tehnice de încadrare și promovare a muncitorilor. De asemenea, potrivit art. 57 din lege, absolvenții liceelor de specialitate, școlilor de specializare postliceală, învățământului de subingineri și învățământului superior încadrați în muncă pe bază de repartiție susțin o probă practică după expirarea perioadei de stagiul prevăzută de reglementările în vigoare. Cei care nu reușesc la proba practică nu pot fi definitivati în funcție, urmînd să-și continue stagiul; aceștia au însă dreptul să se prezinte la alte probe practice la intervale de cel puțin 6 luni.



Cu privire la încadrarea muncitorilor necalificați, art. 23 din lege prevede că încadrarea lor în categorii se face în raport cu lucrările pe care le-au executat, precum și în trepte în raport cu condițiile de vechime prevăzute la art. 22, la propunerea maestrului sau a șefului compartimentului respectiv, care a verificat, pe baza unei probe practice, capacitatea lor de a îndeplini sarcinile prevăzute în listele de lucrări necalificate.

**PRIN TERMEN DE ÎNCERCARE.** Dispoziția cu caracter general din Codul muncii (art. 63) cu privire la termenul de încercare este concretizată și completată prin art. 9 din Legea nr. 12/1971, potrivit căreia persoana care a reușit la examenul sau concursul pentru ocuparea unei funcții de conducere va fi supusă unei perioade de încercare de 3 luni. Dacă la sfârșitul acestei perioade, persoana respectivă s-a dovedit corespunzătoare, promovarea va fi definitivată de la data începerii perioadei de încercare. În cazul când în perioada de încercare persoana nu a dovedit că poate face față sarcinilor ce îi revin, va fi trecut în funcția avută anterior sau alta echivalentă. În cazul prevăzut de art. 9 din Legea nr. 12/1971, citat mai sus, termenul de încercare nu este o modalitate de verificare prin care se înlocuiește examenul sau concursul; ci este subsecventă lor, suprapunându-se acestora, intrucât este în discuție ocuparea unor funcții de conducere. Este, cu alte cuvinte, un mod suplimentar de verificare a pregătirii profesionale și a aptitudinilor celor reușiți la examen sau concurs. În cursul termenului de încercare, contractul de muncă poate fi desfășurat din inițiativa unității pentru motivele prevăzute în art. 130 alin. 1 lit. e din cod, neexistând o interdicție expresă sau implicită (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 1796/1974). Definitivarea va avea loc în ultima zi a termenului de încercare; în schimb, trecerea în funcția anterioară se poate efectua oricând înăuntrul termenului. Persoana în cauză poate contesta aprecierea unității cu privire la necorespunzătorul pentru funcție de conducere numai la organul ierarhic superior, fiind vorba de aprecierea unității.

Termenul de încercare, ca mod suplimentar de verificare a pregătirii profesionale și a aptitudinilor este prevăzut, de asemenea de Legea nr. 6/1977 (art. 59 alin. 4), potrivit căreia ocuparea funcției de maestru se poate face numai după expirarea unei perioade de încercare de 30 de zile.

## ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ

**CONTRACTUL DE MUNCĂ. CONCEPT.** Potrivit art. 64 din Codul muncii, contractul individual de muncă este convenția încheiată între o unitate socialistă și o persoană fizică, potrivit căreia persoana fizică se obligă a presta activitatea prevăzută în contract, sau alte activități la care este obligată potrivit legii, cu respectarea ordinei și disciplinei, iar unitatea socialistă se obligă să asigure condiții corespunzătoare pentru buna desfășurare a activității, de a o retribui în raport de muncă prestată și de a-i acorda celelalte drepturi ce i se cuvin potrivit legii.

În ce privește conținutul contractului de muncă, același text prevede că acesta poate conține și alte clauze stabilite de părți. În rîndul acestor clauze, pe care părțile le pot stabili, art. 64 alin. 2 din Codul muncii face o precizie importantă, arătând că în contract se va preciza dacă persoana încadrată în muncă urmează să desfășoare activitatea într-o rază determinată sau în localități unde interesul serviciului cere să fie trimisă.

Părțile pot conveni, de asemenea, cu privire la volumul de activitate pe care urmează să o presteze persoana, anume dacă aceasta se încadrează cu o normă întreagă, sau cu o fracțiune de normă, respectiv cu 1/2 sau 3/4 de normă.

Conținutul concret al contractului de muncă, contract care, potrivit Codului muncii se încheie în formă scrisă este stabilit prin Îndrumarul nr. 53052/1975 elaborat de Ministerul Muncii și Consiliul Central al Uniunii Generale a Sindicatelor, în temeiul art. 23 din Legea nr. 1/1970. Referindu-ne la natura juridică a contractului individual de muncă, putem arăta că acesta se deosebește pregnant de toate celelalte contracte reglementate de normele dreptului nostru.

Prima și, am putea spune, principală sa caracteristică este că prin acest contract oamenii muncii nu stabilesc simple raporturi juridice cu unitatea la care se încadrează, ci se integrează în colectivele de muncă din unitățile respective, dobîndind calitatea de membri ai colectivului, proprietari, producători și beneficiari ai bunurilor materiale.

Strict juridic, contractul individual de muncă este un act juridic bilateral, are în toate cazurile două părți, una o unitate socialistă (de regulă), iar cea de a doua o persoană fizică.

Contractul de muncă stabilește drepturi și obligații reciproce pentru ambele părți, fiind din acest punct de vedere un contract sinalagmatic.

Părțile din contractul individual de muncă realizează prestații reciproce, fiind astfel un contract oneros.

Contractul de muncă este lipsit de formalități, este consensual, se încheie prin simpla înțelegere dintre părți. Dovada cea mai elocventă a existenței contractului o constituie prestarea muncii. Forma scrisă a acestuia este numai o cerință legată de necesitatea dovedirii condițiilor în care părțile au înțeles să presteze și, respectiv, să retribuiască munca.

Contractul de muncă produce efecte numai cu privire la părțile care-l încheie.

Contractul de muncă este un contract cu executare succesivă, de unde concluzia că neexecutarea unei obligații are efect numai pentru viitor, în sensul că poate duce la desfacerea contractului și nu la desființarea sa.

După cum am mai arătat, încadrarea în muncă a personalului muncitor se realizează prin încheierea unui contract individual de muncă.

**CAPACITATEA UNITĂȚII SOCIALISTE DE A ÎNCADRA PERSOANE ÎN MUNCĂ.** Pot proceda la încadrarea în muncă numai unitățile socialiste care au personalitate juridică dobîndită în condițiile legii (Decretul nr. 31/1954, Legea nr. 5/1974 republicată).

Prin unități ca părți în contractele de muncă se înțeleg, în sensul art. 188 din Codul muncii, unitățile socialiste de stat, organizațiile cooperatiste și celelalte organizații obștești. Subunitățile acestor organizații — uzine, fabrici, exploatare, grupuri de șantier, secții, șantier, ateliere, lozuri, sectoare, autobaze, depozite și alte unități similare — chiar dacă au gestiune economică, ele nu pot încheia contracte de muncă în nume propriu, deoarece nu au personalitate juridică.

Unitățile fără personalitate juridică pot însă, încheia contracte de muncă în numele unității ca personalitate juridică. În acest sens, art. 85 din Legea nr. 5/1974, republicată, prevede că șefii unităților componente ale centralelor și întreprinderilor pot încheia contracte cu persoane fizice și juridice pe baza împuternicirii de reprezentare dată de centrală sau întreprindere. Textul amintit referindu-se la o împuternicire de reprezentare,



înseamnă că subunitățile încheie contractele de muncă în numele centralei sau întreprinderii din componența căreia fac parte și deci ele nu sînt părți în contractele de muncă; în consecință, personalul subunităților se află în raporturi de muncă cu centralele sau întreprinderile respective, iar nu cu subunitățile care au avut numai imputernicirea de reprezentare pentru încheierea contractelor de muncă.

În unele situații prevăzute expres prin lege, unele persoane sînt încadrate în munca la unități de către organele ierarhice superioare. Astfel, prin Legea nr. 5/1974 (art. 15) se prevede că încadrarea și desfacerea contractelor de muncă ale directorilor, inginerilor șefi și contabililor șefi din trusturile județene de întreprinderi agricole de stat, precum și a directorilor întreprinderilor de stat, se fac de către organul de conducere colectivă al Departamentului agriculturii de stat; de asemenea, prin aceeași lege (art. 16) se prevede că încadrarea și desfacerea contractelor de muncă ale inginerilor de specialitate agricolă — agronomi, horticultori, zootehniști, mecanici, hidroamelioratori, economiști — și ale medicilor veterinari la trusturi și întreprinderi, cu excepția funcțiilor prevăzute la art. 15, se fac de către organul de conducere operativă a trusturilor județene de întreprinderi agricole de stat.

În situațiile arătate mai sus, contractele de muncă se încheie cu organul ierarhic superior, deși persoanele în cauză fac parte din personalul unităților și prestează muncă la aceste unități, ceea ce înseamnă că prin lege organul ierarhic superior este împuternicit să încheie contractele de muncă cu persoanele respective.

Repetăm, ceea ce am mai arătat, anume că unitățile care au personalitate juridică, deși au calitatea să încheie contracte de muncă și să încadreze personalul necesar, ele pot să-și exercite această calitate numai în limita statului de retribuție și a fondului de retribuție planificat, precum și cu respectarea prevederilor cu privire la blocarea posturilor (Decretul nr. 367/1980).

**ORGANELE COMPETENTE SĂ FACĂ ÎNCADRĂRI.** Potrivit prevederilor art. 35 alin. 1 din Decretul nr. 31/1954, persoana juridică își exercită drepturile prin organele sale. Competența de a hotărî încadrări în unitățile de stat și în unitățile economice organizate în alte ramuri (în baza art. 114 din Legea nr. 5/1978) este distribuită organelor de conducere. Consiliul oamenilor muncii din centrale și din unități cu statut de centrală hotărâște, în baza art. 48 lit. 1 din Legea nr. 5/1978, încadrarea directorului sau conducătorului din întreprinderile subordonate și celelalte unități componente. Biroul executiv al consiliului oamenilor muncii din centrale și unități asimilate acestora hotărâște încadrarea șefilor de serviciu, a șefilor de secție și a conducătorilor celorlalte compartimente de muncă din structura centralei, precum și încadrarea directorilor adjuncți sau a inginerilor șefi, a contabililor șefi și a altor conducători pe funcțiuni din întreprinderile subordonate (art. 50 lit. v din Legea nr. 5/1978). Directorul general al centralei încadrează, în baza art. 52 lit. i din aceeași lege, personalul de execuție din centrală și alt personal care nu este prevăzut în competența organelor de conducere colectivă din centrală. Potrivit art. 27 lit. i din Legea nr. 5/1978, consiliul oamenilor muncii din întreprinderi hotărâște încadrarea personalului de conducere a uzinelor, fabricilor, exploatarilor, san-tierelor și altor unități similare (conducător, inginer șef, contabil șef), precum și a șefilor de secție și de serviciu din cadrul întreprinderii. Biroul executiv al consiliului oamenilor muncii din întreprinderi hotărâște, conform

art. 39 lit. r din aceeași lege, încadrarea cadrelor de conducere care nu au fost prevăzute la art. 37 lit. i, cu acordul organelor interesate. În baza art. 41 lit. j din același act normativ, directorul încadrează personalul de execuție din aparatul propriu al unității, (respectiv din structura funcțională a întreprinderii), care nu este prevăzut în competența organelor de conducere colectivă. Consiliul oamenilor muncii, biroul executiv al consiliului oamenilor muncii din unitățile componente (fără personalitate juridică), ale centralelor și întreprinderilor hotărâsc încadrarea celui alt personal din unitate, în baza și în limitele stabilite de consiliile oamenilor muncii din centrale și întreprinderi, potrivit prevederilor art. 88 alin. final din Legea nr. 5/1978. Adunările oamenilor muncii din secții, ateliere sau formații de lucru hotărâsc încadrarea personalului din secții, ateliere sau formații de lucru, în baza art. 64 alin. 1 lit. x fraza finală din Legea nr. 5/1978, cu excepția șefilor acestor subunități productive.

**CONSIMTĂMINTUL PĂRȚILOR.** Contractul de muncă presupune, pentru încheierea lui, consimțămîntul părților. Este necesar, deci, să se realizeze acordul de voință al ambelor părți — persoana fizică și unitate, prin reprezentanți legali —, dată la care contractul se consideră încheiat, indiferent de faptul că înscrisul — formular tipizat — se întocmește și se semnează ulterior. Se poate spune că încadrarea în muncă a unei persoane urmează următoarele momente: momentul realizării acordului de voință care înseamnă data încheierii contractului; momentul intrării în vigoare a contractului, concretizat printr-o dată care se stabilește tot prin acordul comun al părților în funcție de posibilitățile lor (post vacant, obținerea transferului, obținerea unor acorduri sau avize etc.); momentul cînd persoana se prezintă la unitate pentru a începe efectiv munca, concretizat tot prin acordul de voință al părților printr-o dată de la care unitatea urmează să plătească retribuția. Momentele enumerate mai sus pot fi eșalonate în timp sau se pot suprapune.

**OBIECTUL CONTRACTULUI DE MUNCĂ.** Contractul de muncă are ca obiect prestațiile reciproce ale părților — efectuarea muncii și retribuția ei. Persoana încadrată are obligația să efectueze munca determinată prin contract, o schimbare a muncii neputînd fi posibilă fără consimțămîntul părților contractului. Trecerea definitivă dintr-o muncă în alta, fără consimțămînt, este privită de practica juridică ca o modificare esențială a contractului. Dacă însă munca pentru care a fost încheiat contractul nu se schimbă, însă intervine trecerea persoanei de la o subunitate la alta în cadrul aceleiași unități din aceeași localitate, măsura luată nu poate fi considerată ca o modificare a contractului de muncă, deoarece unitatea, într-o asemenea situație, nu a modificat felul muncii, respectînd în același timp și locul muncii, în sensul art. 188 din Codul muncii, potrivit căruia prin unități, ca părți în raporturile de muncă cu persoanele încadrate în baza unui contract de muncă, se înțeleg unitățile socialiste de stat, organizațiile cooperatiste și celelalte organizații obștești.

**FORMA CONTRACTULUI DE MUNCĂ.** Codul muncii (art. 64 alin. 1) și Legea nr. 1/1970 (art. 6) prevăd că, contractul de muncă se încheie în formă scrisă în două exemplare, cîte unul pentru fiecare din părțile contractante. După cum se știe, forma scrisă a contractului nu constituie o condiție pentru ca acesta să producă efecte juridice și neîntocmirea în scris a



contractului nu poate conduce la nulitatea lui. Contractul de muncă este un act cu caracter consensual care se încheie imediat ce a luat ființă acordul de voință al părților. Forma scrisă se folosește însă și are importanța ei, deoarece în acest fel se preconstituie un mijloc de probă pentru dovedirea existenței contractului, se concretizează mai bine drepturile și obligațiile părților. Astfel, Trib. Suprem prin Dec. civ., nr. 1130/1976 a decis că pentru încheierea contractului individual de muncă este necesară realizarea acordului de voință al părților, el fiind perfectat de îndată ce părțile și-au dat un consimțământ valabil. Astfel, deși legea prevede că încheierea contractului de muncă se face în scris, totuși această prevedere are ca scop garantarea modalității de dovedire a contractului și nu trebuie interpretată în sensul că lipsa formei scrise ar avea drept consecință nulitatea contractului.

**CONȚINUTUL CONTRACTULUI DE MUNCĂ — CLAUZELE.** Codul muncii și îndrumarul nr. 53052/1985 al Ministerului Muncii și Consiliului Central al Uniunii Generale a Sindicatelor prevăd obligația părților de a înscrie în contractul de muncă o serie de clauze, care se regăsesc în contracte tipizate aprobate. Un contract de muncă trebuie să cuprindă:

● **Părțile:** pe de o parte denumirea unității, sediul acesteia și persoana competentă să încheie contractul de muncă în calitate de reprezentant legal al unității, iar, pe de altă parte, numele, prenumele și domiciliul persoanei încadrate în muncă;

● **Data** încheierii contractului și numărul sub care a fost înregistrat în registrul numerelor matricole din unitatea parte în contract;

● **Durata** pentru care se încheie contractul; dacă se încheie pe durată determinată se va preciza perioada pe care se încheie; dacă încheierea contractului pe durată nedeterminată s-a făcut în temeiul unei dispoziții de repartizare obținută de un absolvent al învățământului superior — cursuri de zi — se va preciza perioada de stagiu stabilită potrivit Decretului nr. 54/1975;

● **Meseria sau funcția** pe care urmează să o îndeplinească persoana încadrată în muncă, cu indicarea locului de muncă, dacă precizarea specialității respective o face necesară. Această clauză trebuie cit mai bine concretizată potrivit celor arătate în îndrumătorul amintit, astfel: în cazul în care munca urmează să fie prestată într-o unitate componentă, cu activitate permanentă în altă localitate este necesar să se precizeze că locul de muncă al celui în cauză va fi acea unitate; dacă activitatea persoanei încadrate în muncă impune deplasări periodice ori permanente — pentru control, supraveghere, îndrumare etc. — se va face precizare despre aceasta; în cazul în care activitatea persoanei încadrate în muncă urmează să se desfășoare pe șantier sau în diferite alte puncte de lucru, se vor preciza localitățile sau raza teritorială în care urmează să presteze munca; dacă munca urmează să se desfășoare în condiții deosebite (vătămătoare, periculoase), se vor face precizările necesare, indicându-se și timpul din programul de muncă cit lucrează în condițiile respective (vezi în acest sens și Dec. civ. nr. 1610/1980 a Trib. Suprem);

● **Volumul de muncă** ce urmează să fie prestat — o normă întreagă sau o fracțiune de normă, indicându-se această fracțiune (o jumătate de normă, un sfert de normă);

● **Retribuția** tarifară de încadrare pe care urmează să o primească persoana încadrată în muncă pentru activitatea prestată; pentru muncitorii

calificați și necalificați se vor menționa categoria și treapta de retribuire, pentru personalul tehnic, economic, de altă specialitate, administrativ, de deservire și de pază, clasa de retribuire și gradăția, iar pentru cei încadrați cu retribuire fixă și indemnizație, care este cuantumul acestora; de asemenea, se vor menționa sporurile, retribuițiile majorate, indemnizațiile și celelalte drepturi care fac parte din retribuiția tarifară de încadrare sau va menționa, totodată, dacă persoana este retribuită în acord global sau în altă formă de retribuire; pentru categoriile de persoane încadrate în muncă, cărora li se fac rețineri din retribuiția tarifară, până la cunoașterea rezultatelor referitoare la îndeplinirea sarcinilor, se va face mențiune și despre această situație (este cazul, de pildă, pentru persoanele încadrate în activitatea de cercetare științifică, inginerie tehnologică și de proiectare); dacă cel în cauză este și pensionar, se vor menționa felul pensiei și dispozițiile legale care i se aplică în privința cumulului pensiei cu retribuiția.

● **Obligațiile generale** ale unității și ale persoanei încadrate în muncă; în contractul de muncă — formular tipizat — aceste obligații generale sînt înscrise prin indicarea actelor normative (regulamentul de organizare și funcționare al unității, regulamentul de ordine interioară al acesteia, contractul colectiv, normele de protecție a muncii și cele de pază contra incendiilor, alte norme în legătură cu munca prestată);

● **Obligațiile specifice** ale unității și persoanei; acestea se vor înscrie în clauza denumită „alte obligații”; îndrumarul amintit enumeră câteva din acestea: obligația de a asigura persoanei încadrate în muncă, ca în condițiile legii, o locuință ca accesoriu al contractului de muncă, ca zărea în spații destinate nelocalnicilor, transportul zilnic din localitatea de domiciliu, transportul periodic pentru vizitarea familiei, folosirea cantinelor, căminelor, creșelor pentru copii etc.; enumerarea nu este limitativă, părțile putînd să înscrie alte obligații de natură să individualizeze situația persoanei încadrate în colectivul de muncă al unității.

● **Obligațiile specifice** ale persoanei încadrate în muncă.

● **Semnătura părților.** Îndrumarul amintit prevede că fiecare contract de muncă trebuie să aibă anexată o fișă pentru verificarea condițiilor de încadrare, completată cu datele rezultate din actele prezentate de persoana care solicită încadrarea în muncă și cu concluziile verificării în ce privește îndeplinirea condițiilor speciale cerute în vederea încheierii contractului de muncă.

Pentru încheierea contractelor de muncă au fost aprobate contracte formulare tipizate, iar pentru încadrări în muncă pe durată determinată în scopul efectuării lucrărilor care necesită în perioadele de vîrf un consum sporit de muncă la lucrări cu caracter sezonier în agricultură, silvicultură, construcții, întreținere de drumuri, încărcări — descărcări și altele asemenea, se folosește forma simplificată a contractului de muncă, aprobată de Comisia guvernamentală pentru raționalizarea sistemului informațional.

**INSCRIEREA ÎN CONTRACT A CONFIRMĂRII ÎN FUNCȚIE.** Personalul cu funcții din conducerea unității — directorul, directorul adjunct tehnic și de producție sau inginerul șef, directorul adjunct comercial, contabilul șef — precum și alte cadre care ocupă funcții de conducere similare se confirmă în funcție de către adunarea generală a oamenilor muncii (Legea nr. 5/1978, art. 64). Îndrumarul amintit prevede obligativitatea înscrierii în contractele de muncă ale persoanelor care sînt încadrate în funcțiile enumerate mai sus, a mențiunii anuale de confirmare în funcție.



**ACTELE NECESARE ÎN VEDEREA ÎNCHEIERII CONTRACTULUI DE MUNCĂ.** Persoana care urmează să se încadreze este obligată să prezinte următoarele acte: buletinul de identitate; carnetul de muncă, iar în lipsa acestuia, o declarație prin care să se arate că nu a mai fost încadrată în muncă sau motivele pentru care nu poate prezenta carnetul de muncă; acte din care să rezulte că are studiile, respectiv calificarea cerută pentru funcția (meseria) pe care urmează să o ocupe; acte din care să rezulte starea sănătății; dovada privind situația debitelor de la unitatea la care a lucrat anterior; caracterizarea activității persoanei în cauză eliberată de unitatea de la care a plecat; orice alte acte cerute de lege pentru încadrarea în meseria sau funcția respectivă; extras din procesul-verbal al adunării generale a oamenilor muncii din secții, ateliere sau formații de lucru, în situațiile prevăzute de lege când este necesară și hotărîrea acestui organ pentru încadrarea în muncă.

**ANGAJAMENTUL INDIVIDUAL.** Prin Legea nr. 3/1983 (art. 6) se stabilește, pentru fiecare om al muncii, îndatorirea ca la încadrarea în muncă să semneze un angajament individual care cuprinde obligațiile ce-i revin din contractul-angajament pentru realizarea exemplară a sarcinilor de producție, respectarea normelor tehnologice și de disciplină a muncii, folosirea cu randament superior a mașinilor și utilajelor, a tuturor fondurilor fixe, utilizarea eficientă a materiilor prime, materialelor, combustibililor și energiei, ridicarea calității produselor, precum și obligația de a milita permanent pentru aplicarea și respectarea strictă a hotărîrilor de partid și legilor țării.

Pentru miniștri, ceilalți conducători ai organelor centrale sau locale, directorii generali ai centralelor și directorii întreprinderilor se prevede obligația să semneze un angajament individual prin care și asumă răspunderea pentru administrarea și gestionarea patrimoniului încredințat, gospodărirea cu maximă eficiență a mijloacelor materiale și financiare, aplicarea strictă a hotărîrilor de partid și a legilor.

Cuprinsul angajamentului individual este aprobat prin Decretul nr. 337/1983, separat pentru:

- director — centrale și întreprinderi industriale, pentru celelalte unități angajamentul individual urmînd să fie adaptat în mod corespunzător;

- ministru;

- ceilalți personal din cadrul unităților.

Îndrumarul nr. 53052/1985 al Ministerului Muncii și Consiliului Central al Uniunii Generale a Sindicatelor prevede obligativitatea ca la încadrarea în funcție a conducătorilor de unități și a altor cadre stabilite de ministere, celelalte organe centrale și locale, contractele de muncă să cuprindă și angajamentul persoanelor respective cu privire la răspunderea ce și-o asumă pentru:

- păstrarea, apărarea și valorificarea la nivel superior a fondurilor materiale și bănești preluate prin procesul-verbal întocmit;

- restituirea la termenele și în condițiile legii, a valorii mijloacelor materiale pe care statul le-a pus la dispoziția unității;

- luarea măsurilor necesare pentru buna gospodărire a unității, pentru introducerea tehnicii noi și a tehnologiilor avansate și creșterea eficienței economice a întregii activități.

**DEPUNEREA JURĂMÎNTULUI.** Potrivit Legii nr. 1/1975, persoanele încadrate în muncă au obligația depunerii jurămîntului de credință și devotament față de Republica Socialistă România, în condițiile și cu procedura prevăzută de această lege.

Jurămintul trebuie depus de întregul personal tehnic, economic, de altă specialitate și administrativ din toate unitățile socialiste de stat. Obligația depunerii jurămîntului există indiferent de faptul că contractul a fost încheiat de o persoană nou încadrată sau că a fost transferată și indiferent de durata contractului — determinată sau nedeterminată —, și că a mai fost depus un jurămint, deoarece legea se referă la încadrarea personalului în funcție, iar nu în muncă.

Jurămintul trebuie depus imediat după încadrare, întrucît, potrivit legii amintite (art. 5) persoanele care au obligația depunerii jurămîntului, pot să-și exercite atribuțiile ce le revin numai după depunerea jurămîntului,

**ADUCEREA ÎNCADRĂRII LA CUNOSTINȚA COLECTIVULUI.** Această măsură prevăzută de Codul muncii (art. 65) și de Legea nr. 12/1971 (art. 11) se înscrie pe linia democratismului socialist și constă practic prin prezentarea persoanei în cauză colectivului din compartimentul unde va presta munca, de către șeful direct sau de către persoana delegată de conducerea unității.

Art. 65 din Codul muncii adaugă la măsura de prezentare și îndatorirea unității de a indica persoanei în cauză drepturile și obligațiile ce-i revin, sarcinile pe care le are de îndeplinit, precum și normele de protecție a muncii. Indicarea drepturilor, obligațiilor și a sarcinilor ce urmează a fi îndeplinite de persoana nou încadrată nu trebuie să reprezinte o activitate de rutină. Arătarea sarcinilor trebuie să fie urmată de instruirea celor în cauză, spre a-i pune în situația de a cunoaște modul de îndeplinire a sarcinilor funcției ce le revin. Cu deosebire, instruirea se impune în cazul persoanelor începătoare și a stagiariilor. Instanța supremă a angajat răspunderea materială a celor ce nu au făcut instruirea persoanelor nou încadrate (Dec. civ. nr. 2205/1985).

**COMPLETAREA CONTRACTULUI.** Contractul de muncă se completează printr-un act adițional în cazurile în care persoana încadrată este trimisă să urmeze o școală sau un curs cu scoatere din producție. Actul adițional trebuie să cuprindă:

- obligația unității de a suporta — direct sau prin alt organ — parțial sau integral, în condițiile legii, cheltuielile pentru instruirea persoanei respective;

- obligația persoanei încadrate în muncă de a lucra în unitatea respectivă cel puțin 5 ani de la terminarea formei de instruire în raport cu necesitățile producției, cheltuielile suportate de unitate, durata și importanța formei de instruire;

- obligația persoanei încadrate ca, în cazul nerespectării angajamentului de a lucra în unitate în perioada stabilită prin actul adițional, precum și în cazul eliminării sale din școală (curs) pentru abateri sau al părăsirii acesteia din motive ce-i sînt imputabile, să plătească o despăgubire egală cu cheltuielile suportate de unitate pentru pregătirea sa în cadrul formei de instruire respective.



## NULITATEA INCADRĂRILOR

**APLICABILITATEA NORMELOR DE DREPT CIVIL.** În măsura în care Codul muncii nu derogă de la dreptul comun, acesta din urmă se aplică și raporturilor juridice de muncă. Codul muncii nu se ocupă însă decât de cazurile de reziliere (desfacere) a contractului de muncă, ceea ce nu înseamnă că nulitatea nu poate opera în acele situații în care, potrivit principiilor de drept comun, un contract este lovit de nulitate. Deosebirea fundamentală dintre nulitatea contractelor civile și aceea a contractului de muncă constă în faptul că în dreptul muncii nulitatea nu are caracter retroactiv. Astfel, nulitatea contractelor de muncă nu operează retroactiv, adică efectele produse până la anularea contractului sînt lăsate să supraviețuiască. Neretroactivitatea se datorește continuității prestațiilor din contractul de muncă.

Sînt considerate lovite de nulitate, contractele de muncă în următoarele situații:

- cînd încadrarea a fost făcută în numele unității de o persoană care nu avea acest drept;
- încadrarea unei persoane într-un post neprevăzut în statul de funcții;
- încadrarea unei persoane fără aviz medical.

Aceste categorii de contracte pot fi ratificate, cu efect retroactiv, consolidîndu-se astfel existența lor: de ex. organul competent poate aproba încadrarea făcută în numele unității; se poate cere și obține aprobarea organului competent pentru prevederea în statul de funcții a postului ocupat; se poate obține avizul de la organele medicale etc.

Contractele de muncă menționate mai jos sînt lovite de nulitate absolută fără posibilitate de confirmare:

- încadrarea unui minor sub vîrsta de 14 ani;
- încadrarea într-un post anumit a unei persoane căreia instanța penală i-a interzis exercitarea profesiei pentru care s-a încheiat contractul de muncă;
- încadrarea sau promovarea fără concurs sau examen ori fără termen de încercare într-un post ce nu poate fi ocupat decât pe această cale;
- ocuparea unui post prin concurs în cazul în care organul superior competent infirmă concursul;
- cînd s-au încadrat bărbați sub 21 ani și peste 50 ani, sau femei de orice vîrstă, în munci în care se operează cu etil fluid și benzină etilată;
- încadrarea pentru munci de noapte a tinerilor sub 18 ani și a femeilor gravide din luna a șasea sau a celor care alăptează;
- încadrarea gravidelor și a celor care alăptează în locuri de muncă cu condiții vătămătoare, grele sau periculoase, ori contraindicate medical;
- încadrarea tinerilor sub 18 ani în locuri de muncă cu condiții vătămătoare, grele sau periculoase;
- încadrarea unor persoane fără îndeplinirea condițiilor de studii sau de stagiu;
- încadrarea în posturi de gestiune sau de control financiar a unor persoane condamnate definitiv pentru infracțiunile prevăzute în anexa Legii nr. 22/1969, în Legea nr. 19/1971 și Legea nr. 3/1972, a celor obligate la confiscare în baza Legii nr. 18/1969 sau a celor ce execută condamnarea prin muncă la unitate.

În cazurile menționate mai sus, nulitatea contractului poate duce la desființarea acestuia, fără posibilitatea de validare sau confirmare ulterioară.

În materia nulității contractului de muncă există o practică judecătorească bogată. Semnalăm unele soluții semnificative. 1. Contractul de muncă fiind un contract cu prestații succesive, nulitatea nu operează cu efect retroactiv, ci numai pentru viitor, astfel că, deși nelegal încheiat, el a produs efecte, persoana care a muncit fiind îndreptățită să pretindă retribuirea corespunzătoare (Trib. Suprem, dec. nr. 2065/1975). 2. Dacă printr-o dispoziție expresă a unei legi speciale — cum este Legea nr. 12/1971, care întregeste dispozițiile din Codul muncii — se prevede o condiție necesară pentru încaadrarea într-o anumită funcție, ca aceea privitoare la studii, contractul de muncă încheiat fără respectarea acelei condiții nu poate fi considerat valabil. În atare situație, instanța sesizată prin contestația celui în cauză, îndreptățit împotriva dispoziției de desfacere a contractului pentru necorespondere în funcție din punct de vedere profesional, deoarece nu avea studiile necesare prevăzute de lege, urmează să mențină măsura luată dar constatînd nulitatea contractului încheiat cu încălcarea dispozițiilor legale. În consecință, dată fiind nulitatea contractului, nu-și găsesc aplicare prevederile art. 133 (1) din codul muncii și deci unitatea nu este obligată să ofere celui în cauză trecerea în altă muncă. (Trib. Suprem Dec. civ. nr. 24/1981). 3. Dacă se încadrează un muncitor fără ca, potrivit art. 11 din Legea nr. 6/1977, să se fi luat acordul maistrului care conduce formația de lucru din care face parte cel în cauză, măsura este nelegală. (Trib. jud. Mehedinți, dec. civ., nr. 1251/1980). 4. Pădurarul, fiind paznic, în sensul art. 27 și art. 38 din Decretul nr. 231/1974, pentru încadrarea sa în muncă este necesar avizul organului local de miliție. Retragerea acestui aviz are drept consecință imposibilitatea de a fi menținut în funcția de pădurar. (Trib. Suprem, Dec. civ. nr. 942/1980). 5. Încheierea contractului de muncă nu atrage în mod necesar schimbarea domiciliului, chiar dacă sediul unității se află într-o localitate declarată, potrivit legii, oraș mare. Prin urmare, faptul că persoana încadrată nu are domiciliul într-o astfel de localitate nu constituie o cauză de nulitate a contractului de muncă, schimbarea domiciliului în localitatea respectivă nefiind considerată ca o condiție esențială pentru existența contractului de muncă (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 316/1979).

## PROMOVAREA ÎN MUNCĂ

**PROMOVAREA — CONCEPT, CONDIȚII.** Potrivit art. 75 din Codul muncii, promovarea persoanei încadrate în muncă în funcții sau categorii superioare se poate face în raport cu nevoile unității, ținîndu-se seama de condițiile prevăzute pentru ocuparea postului, de calitățile personale, precum și de rezultatele obținute în realizarea sarcinilor, pe bază de probă practică, examen sau concurs.

Considerată de prevederile art. 10 lit. f din Codul muncii ca un drept al persoanelor încadrate în muncă, promovarea în muncă reprezintă, în realitate, o vocație, o îndreptățire a acelor care îndeplinesc condițiile legale, deoa-



rece numai dacă unitatea are un post vacant sau are în planul său de activitate un volum suficient de lucrări și dacă au fost obținute rezultate satisfăcătoare la examenul sau concursul organizat în acest scop, ele pot fi promovate într-o categorie de încadrare superioară sau într-o funcție superioară celeia în care erau încadrate. Dreptul la promovare rămâne, deci, un drept virtual până în momentul în care unitatea are un post vacant superior celui deținut, ori are în planul ei de activitate un volum suficient de lucrări corespunzătoare unei categorii superioare de încadrare. Promovarea reprezintă în fapt încadrarea într-o funcție sau categorie superioară. Pentru determinarea noțiunii de funcție sau categorie superioară trebuie avute în vedere mai multe criterii: natura funcției, limitele de retribuire (nivel de bază și maximă), condițiile legale de studii și de vechime în specialitate. Acordarea unei trepte sau gradații ori trecerea de la nivelul de la bază la treapta I sau gradația I nu reprezintă o promovare, ci realizarea dreptului de retribuire în condițiile legii în cadrul aceleiași categorii de încadrare sau funcții. De asemenea, nu constituie promovare trecerea dintr-o funcție de execuție din cadrul unei unități cu nivel de retribuire inferior într-o funcție pentru care se cer aceleași condiții de studii și de vechime în specialitate, dar într-o unitate cu nivel de retribuire superior, deoarece natura funcției este aceeași. Tot astfel, nu constituie promovare nici trecerea unei persoane dintr-o funcție de conducere din cadrul unei unități cu nivel de retribuire inferior într-o funcție de execuție cu nivel de retribuire superior, deoarece noua funcție nu este superioară celei deținute anterior.

Persoanele care au fost notate în ultimul an cu calificativul slab nu pot fi promovate în funcție, chiar dacă îndeplinesc condițiile de studii și de vechime în specialitate.

În conformitate cu prevederile art. 69 (1) din Legea nr. 12/1971 (introduse prin Decretul nr. 19/1986), „promovarea personalului muncitor în categorii și funcții se face în condițiile prezentei legi, numai dacă a absolvit și un curs de ridicare a calificării sau o altă formă de perfecționare profesională, organizată conform reglementărilor legale”.

Potrivit art. 33 (3) și art. 34 (2) din Legea nr. 57/1974, promovarea muncitorilor și a personalului TESADP se face în cadrul fondului de retribuire planificat unității respective, pentru fiecare categorie separat.

Promovarea se face, totdeauna, numai pe bază de examen sau concurs, atât pentru personalul TESA, cât și pentru muncitorii calificați. Examenul sau concursul se susține de către muncitorii calificați în fața comisiei tehnice de încadrare și promovare a muncitorilor, iar de către personalul TESA în fața comisiei de încadrare și promovare a acestui personal. Obținerea unui rezultat satisfăcător la examen sau concurs constituie o condiție necesară, dar nu suficientă, deoarece din lista celor reușiți la examen sau concurs, organul de conducere colectivă sau, după caz, conducătorul unității va promova în postul vacant pe cel care, pe lângă rezultatele obținute, are recomandări favorabile din partea colectivului de muncă și cele mai bune aprecieri și calitative pe ultimii 2 ani. La promovare au prioritate cei domiciliați în localitatea unde se află și sediul unității.

**PROMOVAREA MUNCITORILOR.** Promovarea muncitorilor calificați și a personalului operativ asimilat acestora se face fără salturi, dintr-o categorie inferioară în cea imediat superioară. Pentru muncitorii calificați, condițiile minime de pregătire și vechime în meserie sînt prevăzute în anexa nr. 1 a Legii nr. 12/1971 și indicatoarele tarifare de calificare. În vederea promovării în categoria superioară, în afară de îndeplinirea condițiilor de studii și de vechime, este necesar ca persoana respectivă să fi efectuat în ultimele 3 luni lucrări superioare categoriei sale de încadrare, să fi îndeplinit sarcinile de muncă respectînd condițiile de calitate a produselor și să îndeplinească și condițiile cuprinse în indicatoarele tarifare de calificare. Potrivit Decretului nr. 225/1980, vechimea minimă în meserie pentru promovarea muncitorilor calificați în categoria înființată prin Legea nr. 4/1978 este mai mare cu un an decît vechimea prevăzută de lege pentru încadrarea muncitorilor calificați în ultima categorie.

Promovarea în categoria muncitorilor specialiști se face dintre muncitorii încadrați în ultima categorie nou înființată. Promovarea se face, totdeauna, numai pe bază de examen sau concurs, fiind necesar și acordul maestrului din sectorul în care lucrează cel în cauză (art. 12 din Legea nr. 6/1977). Muncitorii calificați, încadrați pe rețele, care sînt promovați într-o categorie superioară de calificare, se încadrează la nivelul de bază al noii categorii. Muncitorii calificați încadrați pe funcții, atunci cînd sînt promovați într-o funcție sau o categorie superioară, se încadrează la retribuirea de bază; dacă această retribuire este egală sau mai mică decît cea avută, vor fi încadrați la noua funcție sau categorie astfel încît să beneficieze de o creștere corespunzătoare unei trepte. Potrivit art. 22 alin. 8 din Legea nr. 12/1971 (introdus prin Decretul nr. 19/1986), promovarea muncitorilor în categoria a 5-a și următoarele se poate face numai după însușirea de către aceștia a cunoștințelor și deprinderilor necesare exercitării unei a doua meserii, stabilită de conducerea unității, în raport cu necesitățile producției, dovedită prin certificat de calificare (policalificare) eliberat în condițiile legii. Pe perioada însușirii celei de-a doua meserii — policalificare sau recalificare — muncitorii își mențin categoria și treapta pe care o au în meseria de bază.

Legea nr. 57/1974 (art. 17 alin. 3) prevede că la ultima categorie de calificare pot fi încadrați muncitorii cu o înaltă calificare, inițiativă, experiență și vechime în meserie, care execută lucrări de tehnicitate deosebită și de mare precizie, prevăzute la ultima categorie din indicatoarele tarifare de calificare. Se prevede, de asemenea, (art. 16 alin. 4), că numărul muncitorilor ce pot fi încadrați la ultima categorie va fi de 5—8% din numărul total al muncitorilor calificați din ramura respectivă. Diferențierea pe ramuri în cadrul acestor limite și condițiile de încadrare se stabilesc prin decret al Consiliului de Stat.



Vechimea minimă pentru promovarea muncitorilor este redată în tabelul de mai jos:

Ramurile	Vechimea minimă în meserie pentru promovarea în categoria următoare (ani) Categorii de încadrare						
<b>Grupa I — Muncitori calificați la locul de muncă sau prin ucenicie</b>							
a) Mine subterane	—	1	3	5	—	—	—
— miner, artificier	1	2 $\frac{1}{2}$	4 $\frac{1}{2}$	6 $\frac{1}{2}$	7 $\frac{1}{2}$	—	—
— alte meserii și funcții	2	4	7	10	13	15	16
b) Celelalte ramuri							
<b>Grupa II — Muncitori care au absolvit școala profesională</b>							
a) Mine subteran	—	1/2	2	4	5	—	—
— miner, artificier	1/2	1 $\frac{1}{2}$	3	5	6	—	—
— alte meserii și funcții	1	2 $\frac{1}{2}$	4 $\frac{1}{2}$	8	10	13	14
b) Celelalte ramuri							
<b>Grupa III — Muncitori care au absolvit școala tehnică de muncitori calificați</b>							
a) Mine subteran	—	1/2	1 $\frac{1}{2}$	3	4	—	—
b) Celelalte ramuri	—	1	2 $\frac{1}{2}$	3 $\frac{1}{2}$	5	7	8
<b>Grupa IV — Muncitori care au absolvit cursurile de specializare postliceală</b>							
Mine subteran	—	1/2	1 $\frac{1}{2}$	3	4	—	—
Toate ramurile	—	1	3	4	6	8	9
<b>Grupa V — Muncitori care au absolvit liceul industrial</b>							
Mine subteran	—	1/4	1	2 $\frac{1}{2}$	3 $\frac{1}{2}$	—	—
Toate ramurile	—	1	2	3	4	6	7

În nota la tabel se precizează că vechimea minimă prevăzută în ultima categorie de încadrare reprezintă vechimea minimă pentru ca muncitorul respectiv să poată fi încadrat ca muncitor specialist: muncitorii calificați la locul de muncă prevăzuți în grupa I sînt cei pregătiți prin: practică, cursuri de scurtă durată, cursuri de gradul I sau II; muncitorii cu școala medie calificați la locul de muncă, precum și cei cu ucenicie completată cu pregătirea teoretică prin învățămîntul profesional se asimilează cu cei din grupa II. Vechimile necesare pentru promovarea în funcții a personalului operativ vor fi stabilite prin corelare cu vechimile prevăzute pentru meseriile cu grad de complexitate similară; în industria sticlei a cărei rețea tarifară are 8 categorii, vechimea necesară pentru promovarea din categoria a 7-a în categoria a 8-a este de 1 an, iar vechimea necesară pentru promovarea din categoria a 8-a în categoria de muncitori specialiști este cea prevăzută în ultima coloană a tabelului de mai sus; în ramurile în care rețelele tarifare au numai 6 categorii, vechimea necesară pentru promovarea din categoria a 6-a în categoria de muncitori specialiști este cea prevăzută în ultima coloană a tabelului de mai sus.

**PROMOVAREA PERSONALULUI TESA.** Condițiile minime de studii și vechime în specialitate sînt prevăzute în anexa nr. 2 a Legii nr. 12/1971. Persoanele care au fost notate în ultimul an cu calificativul „slab” nu pot fi promovate în funcție, chiar dacă îndeplinesc condițiile de studii și de vechime în specialitate. Din această cauză, ele nu pot fi primite să se prezinte la examen sau concurs deoarece chiar dacă obțin rezultate satisfăcătoare, legea interzice în mod imperativ promovarea lor. Obținerea unui rezultat satisfăcător la examen sau concurs constituie o condiție necesară, dar nu suficientă, deoarece din lista celor reușiți la examen sau concurs, organul de conducere colectivă sau, după caz, conducătorul unității va promova, în postul vacant pe cel care, pe lângă rezultatele obținute, are recomandări favorabile din partea colectivului de muncă și cele mai bune aprecieri și calitative pe ultimii 2 ani. Personalul TESA promovat în funcții superioare se încadrează la nivelul de bază. În cazul în care retribuirea tarifară, la nivelul de bază, este mai mică sau egală cu cea avută anterior, acest personal se va încadra la o gradație care să-i asigure o creștere a retribuirii tarifare cu o clasă. Promovarea personalului TESA se face, de regulă, fără salturi, dintr-o funcție inferioară în cea imediat superioară. Aceasta nu exclude însă posibilitatea promovării și în funcții superioare în salturi (de pildă, din funcția de contabil în aceea de contabil-șef, din funcția de jurisconsult în aceea de consilier juridic), cu condiția îndeplinirii condițiilor legale și a obținerii unor rezultate favorabile la examen sau concurs. Persoana care a reușit la examenul sau concursul pentru ocuparea unei funcții de conducere trebuie supusă unei perioade de încercare de cel mult 90 de zile. Dacă la sfîrșitul acestei perioade persoana respectivă se dovedește corespunzătoare, promovarea se consideră definitivă de la data începerii perioadei de încercare; în cazul cînd nu a putut face față sarcinilor ce revin postului respectiv, va fi trecută în funcția avută anterior sau în altă funcție echivalentă.

Condițiile de studii și vechime a personalului TESA pentru promovare sînt prevăzute în anexa nr. 2 a Legii nr. 12/1971.

Este posibilă o promovare și prin trecerea dintr-o funcție de conducere într-una de execuție, în situația în care limitele de remunerare ale funcției de execuție sînt superioare acelorale ale funcției de conducere. De exemplu, o persoană care ocupă o funcție de contabil-șef, sau un șef serviciu contabilitate într-o unitate — funcții care, în sensul legii, sînt funcții de conducere — trece într-o funcție de execuție de economist principal, inspector principal, inspector general etc., dintr-un minister sau alt organ central.

**PROMOVAREA ÎN FUNCȚII DE CONDUCERE.** Potrivit prevederilor art. 13 din Legea nr. 12/1971, în unitățile socialiste de stat va putea promova într-o funcție de conducere persoana care îndeplinește următoarele condiții:

- are studiile și vechimea în specialitate, prevăzute pentru postul respectiv;
- are o calificare corespunzătoare și se preocupă de perfecționarea pregătirii sale profesionale;
- obține rezultate deosebite în realizarea sarcinilor ce-i revin;
- a reușit la examen sau concurs;
- dovedește calități de bun organizator al producției și muncii, exigență, capacitate de analiză și previziune, adoptă decizii eficiente;
- are o atitudine principială și tovarășească, folosește un stil de muncă corespunzător în activitatea de îndrumare și control a colectivului cu care lucrează;



- dovedește atașament față de orinduirea socialistă și față de interesele poporului, aplică cu consecvență politica partidului și statului;
- are o comportare corectă în societate.

În cazul promovării în funcție de conducere, intervine o fază intermediară, astfel cum prevede art. 16 din Legea nr. 12/1971, constând în consultarea colectivului de muncă în care persoana a lucrat și consemnarea părerii colectivului, într-un document. Textul precizează că vor fi promovate în funcții de conducere acele persoane care au obținut cele mai bune recomandări din partea colectivului respectiv; consultarea colectivului de muncă se organizează de către organele sindicale, împreună cu organele de conducere colectivă a unităților respective. Părerea colectivului de muncă trebuie cerută atât în cazul promovării unei persoane într-o funcție din unitate, cât și într-o funcție de conducere din afara unității, deoarece legea nu face nici o distincție.

Legea nr. 12/1971 prevede (art. 30—35 și 42—44) o serie de condiții specifice pentru promovarea în funcții de conducere.

- În funcția de maestru pot fi promovați:

- absolvenții școlilor de maeștri, având specialitatea respectivă;
- absolvenții liceelor de specialitate cu profil tehnic, având o vechime în producție de cel puțin 5 ani ca muncitori calificați;
- muncitori de înaltă calificare — încadrați în categoria cea mai mare de calificare din rețeaua ramurii respective — care au o vechime în producție de cel puțin 8 ani ca muncitori calificați și dovedesc capacitate de conducere și organizare;
- tehnicienii care îndeplinesc condițiile prevăzute la art. 24 lit. a, d și e, dacă au o vechime în funcții tehnice de cel puțin 5 ani.

Maeștrii promovați din rândul muncitorilor de înaltă calificare, precum și din rândul tehnicienilor prevăzuți la art. 24 lit. d și e, au obligația ca, în termen de 3 ani de la numirea lor în această funcție, să absolve un curs special de maeștri.

- În funcția de maestru principal pot fi promovate cadrele care îndeplinesc condițiile prevăzute la art. 30 și au o vechime de cel puțin 5 ani în funcția de maestru sau în alte funcții tehnice.

- În funcția de șef de atelier pot fi promovați:

- inginerii și alți absolvenți ai învățământului superior de specialitate, care au o vechime în specialitate de cel puțin 5 ani pentru atelierele de gradul I sau special, 4 ani pentru cele de gradul II sau III și 2 ani pentru cele de gradul IV sau V;
- subinginerii care au o vechime în specialitate cu 2 ani mai mare decât cea prevăzută în lit. a;
- maeștrii și tehnicienii cu studii medii care au o vechime în specialitate cu 4 ani mai mare decât cea prevăzută la lit. a.

- În funcția de șef de secție pot fi promovați, de regulă, șefii de atelier care au o vechime în această funcție de cel puțin 3 ani pentru secțiile de gradul I sau special și de cel puțin 2 ani pentru secțiile de celelalte grade. De asemenea, vor putea fi promovați:

- inginerii și alți absolvenți ai învățământului superior de specialitate, care au o vechime în specialitate de cel puțin 8 ani pentru secțiile de gradul I sau special, 6 ani pentru cele de gradul II sau III și 4 ani pentru cele de gradul IV;
- subinginerii care au o vechime în specialitate cu 2 ani mai mare decât cea prevăzută la lit. a;
- maeștrii și tehnicienii cu studii medii care au o vechime în specialitate cu 4 ani mai mare decât cea prevăzută la lit. a.

- În funcția de șef de serviciu tehnic sau tehnico-economic pot fi promovați:

- inginerii, economiștii și alți absolvenți ai învățământului superior de specialitate, care au o vechime de cel puțin 9 ani pentru centrale și întreprinderi de gradul I sau special, 7 ani pentru întreprinderile de gradul II sau III și 5 ani pentru cele de gradul IV sau V;
- subinginerii care au o vechime în specialitate de 9 ani pentru întreprinderile de gradul II sau III și 7 ani pentru cele de gradul IV sau V;
- absolvenții învățământului mediu care au îndeplinit funcții tehnice, respectiv economice, cel puțin 9 ani pentru întreprinderile de gradul IV sau V.

- În funcția de inginer șef pot fi promovați, de regulă, șefii de secții sau șefii de servicii cu profil tehnic, absolvenți ai învățământului superior tehnic, care au o vechime în specialitate de cel puțin 10 ani pentru întreprinderile de gradul I sau special, 9 ani pentru întreprinderile de gradul II sau III, 7 ani pentru întreprinderile de gradul IV sau V și 5 ani pentru cele de gradul VI.

- În funcția de șef birou pot fi promovați:

- pentru birourile economice și de altă specialitate, absolvenții învățământului superior economic, respectiv de altă specialitate, care au o vechime în specialitatea funcției de cel puțin 8 ani;
- pentru birourile de personal: absolvenții învățământului superior care au o vechime în specialitatea funcției de cel puțin 6 ani; absolvenții învățământului mediu care au o vechime în specialitatea funcției de cel puțin 10 ani;
- pentru birourile administrative, absolvenții învățământului mediu care au o vechime în specialitatea funcției de cel puțin 8 ani.

- În funcția de șef de serviciu pot fi promovați:

- pentru serviciile economice și de altă specialitate, absolvenții învățământului superior economic, respectiv de altă specialitate, care au o vechime în specialitatea funcției de cel puțin 10 ani;
- pentru serviciile de personal-învățământ, absolvenții învățământului superior care au o vechime în specialitatea funcției de cel puțin 10 ani;
- pentru serviciile de personal, absolvenții învățământului superior care au o vechime în specialitatea funcției de cel puțin 8 ani;
- pentru serviciile administrative, absolvenții învățământului mediu care au o vechime în specialitatea funcției de cel puțin 10 ani.

- În funcția de contabil șef pot fi promovate, de regulă, cadrele care au îndeplinit funcții de șef de birou contabilitate, șef serviciu cu profil economic, absolvenți ai învățământului superior economic, care au o vechime în specialitatea funcției de cel puțin 11 ani.

- În funcția de secretari ai comitetelor executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București, prevede art. 46 din legea amintită mai sus, pot fi promovați absolvenții învățământului superior juridic care au o vechime în domeniul administrației de stat de cel puțin 10 ani.

**REDUCEREA VECHIMII MINIME PENTRU PROMOVARE.** Legea nr. 12/1971 (art. 63—64) prevede posibilitatea reducerii minime a vechimii, astfel:

- organele de conducere colectivă ale centralelor pot reduce vechimea minimă cu cel mult 2 ani — la unitățile nou înființate din subordinea lor — în cazul promovării în diferite funcții de conducere până la nivelul șefilor de servicii sau al șefilor de secție, inclusiv, a cadrelor tinere care



îndeplinesc condițiile de studii, au dovedit competență și au obținut rezultate deosebite în activitatea practică. Pentru celelalte cadre de conducere din aceste unități, reducerea vechimii minime cu cel mult 2 ani poate fi făcută numai de conducerea ministerelor și celorlalte organe centrale respective;

— la celelalte unități din subordinea centralelor, reducerea cu până la 2 ani a vechimii minime poate fi făcută — în condițiile prevăzute la primul alineat — la un număr de cel mult 30% din totalul personalului tehnic, economic, de altă specialitate și administrativ din unitatea respectivă;

— pentru cadrele de conducere din ministere, celelalte organe centrale, de la comitetele executive ale consiliilor populare și din unitățile subordonate direct acestora, reducerea vechimii minime se va putea aproba în condițiile de mai sus — de către conducerea ministerelor, celorlalte organe centrale sau comitetelor executive ale consiliilor populare județene, respectiv al municipiului București;

— organele de conducere colectivă ale unităților nou înființate pot reduce vechimea minimă cu până la 2 ani, în cazul încadrării sau promovării muncitorilor în categoria a 4-a de calificare și următoarele, a cadrelor tinere care îndeplinesc condițiile de pregătire și au dovedit rezultate deosebite în activitatea practică. La celelalte unități, reducerea cu până la 2 ani a vechimii, în vederea promovării muncitorilor în categoria a 4-a de calificare și următoarele, poate fi făcută la un număr de cel mult 30% din totalul muncitorilor calificați din unitatea respectivă;

— în cazul cadrelor de conducere sau al muncitorilor care la promovările anterioare au beneficiat de reducerea vechimii, conform prevederilor acestui articol, se va ține seama ca la noile promovări reducerea totală să nu depășească 2 ani;

— organele de conducere colectivă ale unităților socialiste de stat pot reduce vechimea minimă totală prevăzută pentru acordarea treptelor sau gradatiilor, în cadrul aceleiași categorii sau funcții, cu cel mult 1/5 pentru personalul care a obținut rezultate deosebite în activitatea profesională. Se prevede totodată, că la acordarea reducerilor de vechime trebuie să se ceară și părerea colectivului de la locul de muncă al persoanei care urmează să beneficieze de reducere.

**DEROGARI DE STUDII.** În afară de posibilitatea reducerii vechimii minime în specialitate, legea admite unele cazuri de excepții și derogări de studii. Astfel, la unitățile de gradul I—III din ramurile: circulația mărfurilor, agricultură, gospodărie comună și industrie locală, unde nu se pot găsi cadre cu studii superioare, în vederea promovării lor în funcțiile de conducere pentru care sunt prevăzute asemenea studii, organul de conducere colectivă al ministerelor, celorlalte organe centrale și comitetele executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București pot aproba de la caz la caz ca aceste funcții să fie ocupate prin examen sau concurs de către cadre cu studii medii, care au o vechime îndelungată în specialitatea funcțiilor pentru care candidează, au obținut rezultate deosebite în muncă și au calități și aptitudini pentru munca de conducere. Se precizează, însă, că aceste prevederi se aplică numai în măsura în care la concursul organizat pentru ocuparea funcțiilor respective nu s-au prezentat cadre cu studii superioare.

**STABILIREA RETRIBUȚIEI ÎN CAZ DE PROMOVARE. 1. Stabilirea retribuției muncitorilor promovați.** Retribuția se stabilește în mod diferențiat, după cum muncitorul promovat este încadrat pe rețele (într-o categorie) sau pe funcții. Muncitorii încadrați pe rețele, promovați într-o categorie superioară

de calificare primesc retribuția cuvenită la nivelul de bază al fiecărei categorii care este, întotdeauna, superioară retribuției primite în ultima treaptă a categoriei inferioare din care a promovat. Muncitorilor încadrați pe funcții li se acordă retribuția la nivel de bază al funcției sau categoriei în care au fost promovați; dacă retribuția la nivel de bază al funcției superioare este egală sau mai mică decât retribuția avută, li se acordă o creștere cu o treaptă.

**2. Stabilirea retribuției maiștrilor promovați.** De regulă, li se acordă o clasă în plus față de retribuția avută.

**3. Stabilirea retribuției personalului TESA promovat, retribuit pe clase și gradații.** Retribuția se stabilește diferențiat. În cazul când funcția în care are loc promovarea este retribuită pe clase și gradații, retribuția cuvenită este la nivelul de bază al funcției superioare, dacă aceasta este mai mică sau egală cu retribuția avută în funcția inferioară, persoana va fi încadrată la o gradație care să-i asigure creșterea retribuției tarifare cu o clasă. Când promovarea are loc într-o funcție de conducere retribuită în sumă fixă și indemnizație de conducere, retribuția ce i se acordă este aceea a sumei fixe cuvenite funcției iar indemnizația se stabilește la nivelul minim. Când cel promovat a avut o funcție de conducere retribuită cu sumă fixă și indemnizație, i se va acorda la promovare o indemnizație care să reprezinte 50% în plus față de indemnizația anterioară. În baza prevederilor art. 194 din Legea nr. 57/1974, personalul promovat căruia i se cuvine o clasă de retribuire tarifară la care nu corespunde nici o gradație la noul loc de muncă, întrucât se situează între două gradații consecutive, se încadrează la clasa de retribuire imediat următoare.

## APRECIEREA PERSONALULUI

**ACORDAREA APRECIERILOR ȘI A CALIFICATIVULUI.** Potrivit Art. 17—20 din Legea nr. 12/1971, aprecierile anuale sînt concepute ca un sistem, introdus obligatoriu în toate unitățile socialiste de stat, pentru cunoașterea posibilităților și a perspectivelor de dezvoltare și promovare a cadrelor, în scopul repartizării și utilizării judicioase a acestora. Sistemul de apreciere privește personalul tehnic, economic, de altă specialitate și administrativ. Poate fi extins și la unele categorii de muncitori. Aprecierile se acordă în fiecare an calendaristic, și anume la începutul anului calendaristic următor pentru cel expirat, făcîndu-se excepție pentru persoanele transferate sau pentru cele al căror contract de muncă a încetat în cursul anului. În aceste cazuri aprecierea se acordă înainte de plecarea din unitate. Dacă suspendarea din funcție a durat tot anul calendaristic sau a fost urmată de încetarea contractului de muncă, nu poate avea loc aprecierea muncii în anul respectiv. Aprecierile anuale se păstrează la compartimentul de personal și învățămînt din unitate. Ele trebuie să reflecte sintetic activitatea desfășurată, avînd în vedere: rezultatele obținute în îndeplinirea sarcinilor de serviciu, nivelul pregătirii profesionale și de cultură generală și preocuparea pentru perfecționarea pregătirii profesionale, calitățile personale — spirit de inițiativă, disciplină în muncă, conștiinciozitate, prestigiu profesional — preocuparea față de bunul mers al unității, grija pentru apărarea avutului obștesc, respectarea legalității, apărarea secretului de stat, comportarea în cadrul colectivului de muncă, în familie și societate, atitudinea față de interesele generale ale patriei.

Anual, aprecierile se vor concretiza în acordarea unui calificativ — foarte bun, bun, satisfăcător sau slab — în raport cu modul în care fiecare persoană corespunde funcției în care este încadrată.



Comisia de pregătire și perfecționare, încadrare și promovare în muncă răspunde împreună cu șefii compartimentelor de muncă de activitatea de acordare a calificativelor anuale.

**CONTESTAREA APRECIERILOR ȘI A CALIFICATIVULUI.** Potrivit prevederilor art. 19 alin. 2 din Legea nr. 12/1971, persoanele încadrate în muncă, nemulțumite de aprecierile și calificativele primite, pot face contestație la organul colectiv de conducere al unității respective în termen de 15 zile de la înștiințare. Soluționarea contestațiilor se va face în cel mult 30 de zile de la data prezentării lor. Din textul citat, rezultă că se poate contesta fie aprecierea, fie calificativul, fie ambele. Contestația la care se referă legea este în realitate o acțiune la organul de conducere colectivă care o soluționează în calitate de organ de jurisdicție a muncii. Întrucât Legea nr. 12/1971, în raport de Codul muncii, este o lege specială, iar această contestație nu este reglementată de cod, nu este aplicabil termenul general de sesizare, prevăzut de art. 176 alin. 1 din Codul muncii (30 de zile), ci termenul de 15 zile stabilit de art. 19 alin. 2 din legea citată. Termenul se socotește de la data luării la cunoștință. Întrucât art. 19 alin. 1 nu prevede necesitatea unei comunicări scrise, data luării la cunoștință este un fapt ce se poate dovedi prin orice probă admisă de lege. Termenul fixat de lege constituie un termen de prescripție, fiind susceptibil de suspendare potrivit prevederilor Decretului nr. 167/1958, fiind admisă și repunerea în termen în baza art. 177 din Codul muncii.

Legea se referă la organul de conducere colectivă, folosind o formulare generală, nestabilind în mod precis care anume organ colectiv are competența de a soluționa contestația. Având drept premisă una din cerințele jurisdicției muncii de apropiere a judecării de locul de muncă și pornind de la faptul că, în baza prevederilor Legii nr. 5/1978, consiliul oamenilor muncii este investit cu atribuții de ordin general privind conducerea și dezvoltarea unităților socialiste, considerăm că biroul executiv al consiliului oamenilor muncii are competența de a soluționa astfel de contestații, deoarece prin legea organică citată mai sus, este organ colectiv de conducere operativă. După judecarea contestației, organul se dezinvestește hotărîrea sa avînd autoritate de lucru judecat. În lipsa unei prevederi exprese, ținînd seama de principiul legalității căilor de atac, hotărîrea nu este supusă nici unei căi de atac ordinare sau extraordinare.

Potrivit art. 20 din Legea nr. 12/1971, pentru personalul de conducere (director, inginer șef, contabil-șef etc.) aprecierile și calificativele se acordă de organele de conducere colectivă ale unității ierarhice superioare. Deși legea citată nu reglementează și pentru aceste persoane o cale de contestare a aprecierilor și calificativelor primite cu care nu sînt de acord, trebuie totuși admis că celor în cauză nu li se poate răpi acest drept pe care legea îl acordă restului personalului. Prin analogie cu prevederile art. 19 alin. 2 din Legea nr. 12/1971, personalul de conducere poate contesta aprecierea și calificativul la organul de conducere colectivă al unității superioare celei care a făcut aprecierea. Dacă nu s-ar accepta o asemenea opinie, ar însemna ca personalul de conducere să formuleze contestația la comisia de judecată, deoarece acest organ are plenitudine de jurisdicție în dreptul muncii, potrivit art. 13 lit. a și art. 14 lit. b din Legea nr. 59/1968, precum și art. 173 alin. 2 lit. c din Codul muncii, ceea ce ar fi cu totul nefiresc, dat fiind că, pentru restul personalului, legea a reglementat contestarea la organul de conducere colectivă al unității.

## CAPITOLUL II

# Delegarea, detașarea, trecerea temporară în altă muncă, transferul\*

## DELEGAREA

**NOTIUNE, NATURĂ JURIDICĂ.** Art. 66 din Codul muncii care reglementează delegarea personalului nu cuprinde o definiție a noțiunii de delegare. Însă, din acest text, precum și din ansamblul altor prevederi rezultă că prin delegare se înțelege îndeplinirea, în mod temporar, de către o persoană încadrată în muncă, a unor lucrări în afara locului său de muncă.

Elementul principal al delegării este schimbarea temporară a locului de muncă prevăzut în contractul de muncă, cu menținerea, neschimbată a felului muncii și a celorlalte elemente esențiale ale contractului de muncă.

Schimbarea locului de muncă se poate face în cadrul aceleiași unități cu personalitate juridică, la alte subunități sau unități componente sau la o altă organizație socialistă, în aceeași localitate sau în alta.

\* În principiu, după cum am arătat, Codul muncii consacră principiul stabilității în muncă, în sensul că unitatea nu poate dispune unilateral modificarea contractului de muncă.

Art. 19 lit. c din Codul muncii, în care este reglementată regula de mai sus, prevede și unele excepții, arătînd că prin lege se pot stabili situații în care contractul de muncă poate fi modificat de unitate.

Cazurile de modificare unilaterală a contractului de muncă se împart în două grupe:

- modificări pe durată determinată, anume delegarea, detașarea și trecerea temporară în altă muncă;

- modificări pe durată nedeterminată — transferul.

De aceste situații ne vom ocupa în capitolul care urmează.

Modificarea pe durată determinată a contractului de muncă mai poate avea loc și ca urmare a aplicării unei sancțiuni disciplinare, dar această măsură urmează a fi analizată într-un alt capitol.



Dacă în contractul de muncă a fost prevăzută o rază teritorială în care urmează să se desfășoare activitatea, orice însărcinare primită de către persoana încadrată pentru a îndeplini anumite lucrări, în afara acestei raze, constituie o delegare, dar, în același timp, și o deplasare în sensul prevăzut de H.C.M. nr. 822/1959, cu drepturile legale ce i se cuvin.

Dacă însă în contractul de muncă a fost prevăzută o rază teritorială sau anumite localități pentru prestarea muncii, iar persoana respectivă își desfășoară activitatea în cadrul acestei raze sau localități, ea nu execută o delegare, ci își îndeplinește sarcinile în cadrul funcției, pe care a fost încadrată. În lipsa stabilirii unei zone de activitate, orice însărcinare ce se dă unei persoane de a efectua anumite lucrări în afara locului său de muncă constituie o delegare în sensul legii.

Delegarea reprezintă un act unilateral al conducerii unității, parte în contractul de muncă și are ca temei consimțământul dat la încheierea contractului de muncă de către persoana încadrată, de a respecta prevederile acestuia și prevederile legale care stau la baza încheierii contractului.

**CONDIȚIILE ȘI EFECTELE DELEGĂRII.** Deși act unilateral al conducerii unității, totuși delegarea este obligatorie pentru persoana încadrată în muncă, în baza consimțământului dat inițial la încadrarea în unitate dacă sînt respectate condițiile legale în care ea poate fi efectuată.

● Delegarea este o măsură cu caracter temporar. Potrivit art 66 alin. 2 din Codul muncii, delegarea se poate dispune și efectua pe o perioadă de cel mult 60 de zile; această limitare are în vedere executarea delegării ca o activitate neîntreruptă, în baza unei singure dispoziții. Ea se poate prelungi cu încă 60 de zile. Legea nu interzice însă o succesiune de delegări separate în timp. Pentru orice depășire a perioadei unei delegări este însă necesar consimțământul persoanei în cauză.

● Delegarea trebuie dispusă și efectuată în interesul serviciului. Executarea unor lucrări în afara locului de muncă obișnuit trebuie să fie în legătură cu nevoile unității. Dreptul de apreciere cu privire la nevoile unității și deci la necesitatea delegării aparține exclusiv conducerii unității și poate fi cenzurat numai de organul ierarhic superior. În ceea ce privește aspectul respectării legii cu privire la măsura delegării, aceasta intră sub incidența controlului executat de celelalte organe de jurisdicție a muncii și poate fi cenzurat de către acestea, în raport de obiectul contestației.

● Păstrarea felului muncii și a retribuției. Munca ce urmează să se presteze la noul loc de muncă, precum și retribuția persoanei delegate nu se schimbă. În consecință, persoana delegată are dreptul să pretindă ca delegarea să se facă ținîndu-se seama de pregătirea și calificarea sa profesională.

● Actul scris. Legea nu prevede ca o condiție de validitate a delegării existența unui act scris. Este deci suficient ca din împrejurările de fapt ale cauzei să rezulte cu certitudine concluzia că s-a dat o dispoziție expresă de delegare din partea unui organ competent și că au fost respectate celelalte condiții prevăzute de lege, pentru a se conchide că a existat în realitate o delegare. Forma scrisă nu constituie nici pentru existența contractului de muncă o condiție de validitate, și cu atât mai puțin ar putea să reprezinte o cerință obligatorie în ce privește delegarea, măsura intervenită în timpul și în legătură cu executarea contractului, neafectîndu-i existența sa. Nece-

sitatea actului scris decurge însă din cerința respectării disciplinei financiare pentru acordarea și justificarea drepturilor bănești. În acest scop, dispoziția de delegare a conducătorului unității sau subunității ori a altei persoane competente se dă pe un formular tipizat (Normele de decontare și control a cheltuielilor de deplasare și delegare nr. 11850/1963, date în aplicarea H.C.M. nr. 822/1959).

Persoana delegată trebuie să se prezinte la noul loc de muncă la data stabilită de conducerea unității care l-a delegat. Ea are obligația să respecte disciplina la noul loc de muncă și regulile referitoare la protecția muncii. Sub aspect disciplinar însă, persoana delegată răspunde față de unitatea care a delegat-o cu care are încheiat contractul de muncă.

Nerespectarea prevederilor legale care reglementează delegarea are ca efect nulitatea dispoziției de delegare: nulitățile sînt cele care se aplică în materia contractului de muncă. Dacă delegarea este dată însă, cu respectarea legii, ea este obligatorie, iar persoana încadrată care o refuză în mod nejustificat săvîrșește o abatere disciplinară și poate fi sancționată pentru acest motiv, sancțiune care poate ajunge pînă la desfacerea contractului de muncă.

**RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ A PERSOANELOR ÎN DELEGARE.** Persoanele aflate în delegare răspund pentru respectarea normelor de disciplină a muncii, pentru pagubele aduse patrimoniului unității la care sînt încadrate sau la care sînt delegate.

În ce privește răspunderea pentru abaterile săvîrșite de la normele de disciplină a muncii sau pentru prejudiciile aduse unității la care sînt încadrate, sînt aplicabile prevederile dreptului comun, anume art. 100 și următoarele din Codul muncii.

O situație specifică o prezintă răspunderea pentru abaterile săvîrșite la locul de muncă stabilit pe durata delegării, mai precis la unitatea la care persoana este delegată.

Procedura obligatorie prevăzută de art. 13 alin. 3 din Legea nr. 1/1970, adică cercetarea prealabilă a faptei, ascultarea autorului și verificarea susținerilor făcute de acesta în apărare, trebuie efectuată de persoane aparținînd ambelor unități, deoarece una a resimțit consecințele prejudiciabile ale faptei, iar cealaltă urmează a aplica sancțiunea disciplinară.

Sancțiunea se va aplica de conducerea unității care a dispus delegarea.

**RĂSPUNDEREA PENTRU PREJUDICIU.** Cum persoana delegată nu se află în raporturi de muncă cu unitatea la care este delegată, în principiu, răspunderea sa pentru prejudiciile aduse acestei unități nu este o răspundere materială, așa cum este reglementată de art. 102 și următoarele din Codul muncii. Unitatea prejudiciată are la dispoziție mijloacele dreptului civil, putînd să se adreseze instanței potrivit art. 998 din Codul civil și să ceară obligarea persoanei la repararea prejudiciului cauzat. Unitatea prejudiciată poate, de asemenea, să ceară repararea pagubei și de la unitatea la care este încadrată persoana aflată în delegare, deoarece, potrivit art. 1000 lin. 3 din Codul civil, unitatea respectivă răspunde pentru faptele prepusului său. Dacă acțiunea este admisă și unitatea care a delegat persoana este obligată la repararea prejudiciului, această unitate, fiind astfel prejudiciată, poate stabili răspunderea materială a celui vinovat (persoana aflată în delegare). În mod practic, în astfel de cazuri, pentru ca hotărîrea instanței (hotărîre civilă care produce efecte numai între părți) să fie opozabilă și persoanei delegate, aceasta poate fi chemată în garanție, devenind astfel participantă la procesul civil.



**DREPTURILE BĂNEȘTI ALE PERSOANEI DELEGATE.** ● **Retribuția.** Potrivit art. 67 alin. 1 din Codul muncii, pe durata delegării cel în cauză își păstrează funcția și retribuția avute anterior. Personalul TESA primește retribuirea tarifară de încadrare avută înaintea delegării, calculată la programul normal de 8 ore pe zi, inclusiv indemnizația de conducere (dacă e cazul), și sporul lunar de vechime neîntreruptă în aceeași unitate. Personalul direct productiv are dreptul, pe perioada delegării, la retribuția medie zilnică realizată în ultimele 3 luni, la locul permanent de muncă. În calculul acesteia intră: retribuția tarifară în ultimele trei luni anterioare (se scad atât perioadele, cât și sumele aferente, dacă a fost în concediu de odihnă, în incapacitate temporară de muncă, a avut ore nelucrate din vina sa sau a fost scos din producție pentru îndeplinirea unor sarcini de stat sau obștești, adaosul de acord; sporul pentru conducerea formației de lucru; sporul pentru vechimea neîntreruptă în aceeași unitate. Potrivit prevederilor pct. 14 din H.C.M. nr. 822/1959 nu există temei legal pentru ca personalul trimis în delegare la șantier care lucrează în regim de 10—12 ore să i se plătească ca ore normale orele lucrate peste programul normal de lucru. În situații excepționale când specificul activității prestate în timpul delegării reclamă să se lucreze peste programul normal de opt ore pe zi, pentru orele suplimentare lucrate se poate acorda timp liber corespunzător (art. 120 din Codul muncii).

Persoanele delegate au dreptul la echipament de protecție și la acordarea materialelor igienico-sanitare dacă activitatea celor delegați se desfășoară în locuri de muncă pentru care, în normativ, se prevede acordarea acestora; au dreptul la alocația de stat pentru copii în același cuantum, pe toată perioada delegării; își păstrează spațiul locativ. Dacă persoana delegată a provocat pagube altei unități, aceasta se va îndrepta împotriva unității care a dispus delegarea, iar aceasta va recupera suma potrivit Codului muncii, de la vinovat.

● **Indemnizația.** Persoana delegată în altă localitate are drept la o indemnizație în condițiile prevăzute de lege (art. 68 din Codul muncii). Aceste condiții sunt prevăzute în H.C.M. nr. 822/1959 și în Normele de decontare și control nr. 11850/1963 ale M. F. și fostul C.S.M.S. Diurna (indemnizația) de delegare are ca scop acoperirea cheltuielilor cu caracter personal determinate de schimbarea locului de muncă și se acordă în mod diferențiat, și anume pentru primele 30 de zile de delegare diurna este stabilită la o sumă de (lei/zi) în funcție de retribuția tarifară lunară. Diurna se stabilește la 20% din retribuția tarifară lunară pentru timpul care depășește 30 de zile în cadrul unei singure delegări neîntrerupte în aceeași localitate, neputând fi mai mare de 400 lei. Indemnizația fixă (lei/zi) în raport de retribuția fixă lunară este stabilită astfel: 18 lei pe zi la o retribuție de până la 2700 lei; 20 lei pe zi la o retribuție lunară de peste 2700 lei. Diurna se acordă numai în situațiile în care deplasarea (dislocarea) persoanei este efectivă și la o distanță mai mare de 10 km de locul de muncă obișnuit. Distanța de 10 km se calculează de la perimetrul (limita teritorială) localităților de unde sunt trimise persoanele delegate, până la locul unde se efectuează deplasarea. În cazul când persoana delegată revine chiar numai pentru câteva ore la locul de reședință al unității, delegarea se consideră întreruptă, deoarece aceasta presupune absența efectivă din localitatea unde prestează muncă. Pentru stazile lucrătoare, considerându-se fiecare 24 ore câte o zi de delegare. În cazul ora plecării și ora sosirii oficiale sunt 12 ore. De asemenea, se ia în considerare și ultima zi dacă depășește 12 ore dintr-o delegare care are o durată

de mai multe zile. Delegarea se consideră începută la ora plecării oficiale și încetează la ora sosirii oficiale a mijlocului de transport. În principiu, personalul în delegare are obligația de a se înapoia imediat după îndeplinirea misiunii; folosind unul din mijloacele de transport pe care le are la dispoziție. Situațiile determinate de anumite cauze obiective, când cel în cauză a fost nevoit să plece cu următorul mijloc de transport, sunt lăsate la aprecierea conducerii unității. În situația când în deplasare s-a folosit un mijloc de transport al unității, se ia în calcul ora plecării și înapoierii acestui mijloc de transport, din și în localitatea unde se află locul de muncă sau sediul unității. În ipoteza că cel delegat efectuează deplasările cu mijloace de transport proprii, durata delegării se va socoti de la ora sosirii până la ora plecării de la unitatea la care a fost delegat — astfel cum sunt indicate în viza de pe ordinul de delegare — la care se adaugă și durata transportului dus-întors de la și la unitatea unde lucrează. Această durată — care trebuie să ia în considerare distanța parcursă și media kilometrilor pe oră parcursi — este lăsată la aprecierea conducerii unității de care aparține delegatul. La sosirea în localitatea unde își are sediul unitatea, delegatul trebuie să se prezinte în continuare la serviciu dacă programul de lucru nu s-a terminat, sau în ziua următoare sosirii, dacă programul de lucru al unității în ziua sosirii a luat sfârșit. Diurna nu se plătește în cazul când locul de muncă al celui delegat este în altă localitate decât aceea în care își are domiciliul iar deplasarea se face în localitatea domiciliului. De asemenea, nu au drept la diurna persoanele care, în cadrul atribuțiilor de serviciu, fac deplasări în sectorul lor de activitate, deoarece acestea reprezintă o obligație derivată din natura funcției lor, chiar dacă raza de activitate depășește 10 km. Au însă, drept la rambursarea cheltuielilor de transport.

Indemnizația de deplasare se plătește numai dacă din vizele puse pe ordinul de serviciu rezultă efectuarea și durata deplasării, putând fi confirmate și cu o singură semnătură și ștampilă. Unitățile sunt obligate să menționeze pe delegație nu numai data, ci și ora sosirii și a plecării. Indemnizația persoanelor încadrate cu jumătate de normă se calculează în raport cu retribuția integrală a funcției. Potrivit prevederilor cap. III, pct. 3 din Programul comun al Ministerului Educației și Învățământului, Ministerului Agriculturii, U.N.C.A.P., C.C. al U.T.C., U.A.S.C.R. și Consiliului Național al Organizației Pionierilor nr. 7251 din 27 august 1982 privind participarea elevilor, studenților și a celorlalte categorii de tineri la lucrările din campania agricolă de toamnă, diurna legală pentru personalul unităților de învățământ care însoțesc tinerii la muncă se suportă de unitățile de învățământ.

Sumele primite cu titlu de diurna (indemnizație pentru rambursarea cheltuielilor de transport și de cazare) nu pot forma obiectul urmăririi silite.

● **Cheltuielile de cazare.** În baza prevederilor art. 68 din Codul muncii, persoana trimisă în delegare are dreptul la plata cheltuielilor de cazare. Acordarea acestora este reglementată prin H.C.M. nr. 822/1959, art. 11 din H.C.M. nr. 304/1975 în Normele de decontare și control nr. 11850/1963 ale M.F. și fostului C.S.M.S. Persoanele trimise în delegare în altă localitate, situată la mai mult de 10 km de locul lor obișnuit de muncă sau de localitatea unde își are sediul unitatea, și care nu se pot înapoia la sfârșitul zilei de lucru au dreptul la acoperirea cheltuielilor de cazare în limitele tarifare, stabilite pentru o cameră cu un pat a hotelurilor de categoria I, și numai pe baza actelor oficiale emise de unitățile hoteliere. În cazul cazării la alte organizații socialiste decât hoteluri, rambursarea cheltuielilor se va face pe baza chitanței emise de aceste organizații, în limita tarifului pentru o cameră cu un pat la hotel categoria I. Plafonul astfel stabilit trebuie respectat pentru fiecare



noapte în parte: rambursarea pe baza unei medii de cheltuieli de cazare pe noapte, care să se încadreze în acest plafon, nu este admisă. Plata cheltuielilor de cazare se face pe baza mențiunii pe delegația de serviciu că cel în cauză nu a beneficiat de cazare gratuită din partea unității la care s-a deplasat, precum și a chitanței emise de întreprinderea de hoteluri. În cazul deplasării în comune, această mențiune trebuie completată cu certificarea biroului executiv al consiliului popular comunal că persoanei nu i s-a putut asigura cazarea. În cazul când personalul a fost trimis în delegație într-o localitate urbană și — neputându-se caza în acea localitate din cauza lipsei de hotel sau a lipsei spațiului de găzduire necesar — s-a cazat într-o localitate urbană învecinată, i se vor deconta cheltuielile de hotel astfel efectuate, indiferent de faptul că unitățile hoteliere din cele două localități sînt de categorii diferite. Lipsa posibilităților de găzduire în localitatea unde a fost trimis nu trebuie dovedită. În asemenea situații, cheltuielile de transport efectuate pe distanța dintre localitatea unde s-a cazat și localitatea în care își execută delegarea nu se decontează. Personalul care a fost trimis în delegare într-o localitate rurală — unde cazarea trebuie asigurată în mod gratuit — nu poate deconta cheltuielile de cazare la hotel, efectuate într-o localitate urbană învecinată. Cu toate acestea, s-a stabilit că persoanele care se deplasează în șantiere ori la unități amplasate în locuri izolate sau în afara localităților, astfel încît nu li se poate asigura cazarea, pot beneficia de rambursarea cheltuielilor de transport efectuate pentru a fi cazate în localitatea cea mai apropiată de sediul șantierului cu condiția ca această unitate să confirme că nu a avut posibilitatea să le asigure cazarea și, de asemenea, că distanța pînă la localitatea cea mai apropiată este mai mare de 5 km. În aceste condiții, personalul poate beneficia, în afară de cheltuielile de transport, și de rambursarea cheltuielilor de cazare, în limita taritelor legale. În cazul delegărilor în comune, rambursarea cheltuielilor este supusă următoarelor reglementări: cazarea persoanelor aflate în delegare în comune se asigură prin grija birourilor executive ale consiliilor populare; compensarea cheltuielilor de cazare în comune se face pe baza certificării date de biroul executiv al consiliului popular, respectiv că nu s-a putut asigura cazarea. Când cazarea nu poate fi asigurată la hoteluri sau în comune de către birourile executive ale consiliilor populare, compensarea cheltuielilor de cazare în comune se face pe baza certificării date de biroul executiv al consiliului pentru fiecare noapte. Persoanelor care, aflîndu-se în delegare, cazarea nu le poate fi asigurată la hoteluri sau în comune de către birourile executive ale consiliilor populare, celor în cauză li se acordă 10 lei în orașe și 5 lei în comune pentru fiecare noapte. Persoanele care, aflîndu-se în delegare, își pierd temporar capacitatea de muncă, au dreptul la rambursarea cheltuielilor făcute cu cazarea și în perioada incapacității de muncă, în afară de cazul cînd se internează în spital. Sumele primite cu acest titlu nu pot forma obiectul executării silit.

● Cheltuielile de transport. Potrivit art. 68 din Codul muncii, persoana aflată în delegare în altă localitate, precum și cea a cărei activitate se desfășoară în cadrul unor deplasări periodice sau permanente, are dreptul la plata cheltuielilor de transport. Acordarea acestora este reglementată prin H.C.M. nr. 822/1959, art. 11 din H.C.M. nr. 304/1975 și Normele de decontare și control nr. 11850/1963 ale M.F. și fostul C.S.M.S. Persoanele trimise în delegare în alte localități situate la peste 5 km în afara perimetrului localității unde lucrează în mod obișnuit, au dreptul la rambursarea cheltuielilor efectuate pentru transport la plecare și la înapoiere, chiar dacă nu beneficiază de diurnă, astfel: cu avionul; pe calea ferată, după tariful de clasa a II-a pe

distanțe pînă la 300 km și după tariful de clasa I pe distanțe mai mari de 300 km (decontarea cheltuielilor făcute cu utilizarea vagonului de dormit se admite numai în cazul călătoriilor de noapte și numai cu aprobarea prealabilă a conducătorului unității, de utilizare a acestui mijloc de transport); pe căi de navigație fluvială după tariful de clasa I, iar pe căi de navigație maritimă după tariful de clasa a II-a; cu mijloace de transport în comun, după tarifele stabilite pentru aceste transporturi; cu mijloace de transport particulare (altele decît autoturismele) pe trasee unde nu există rețea de cale ferată sau de transporturi în comun ale consiliului popular și pe distanțe mai mari de 5 km, potrivit tarifulor locale și în limitele stabilite de dispozițiile legale în vigoare. În cazul în care este posibilă utilizarea mai multor mijloace de transport (tren, auto, avion etc.), se rambursează cheltuielile corespunzătoare mijlocului de transport cel mai avantajos ca timp sau bani. Aprecierea aparține conducătorului unității. Decontarea cheltuielilor de transport se face numai pe baza biletelor de călătorie plătite în numerar. În cazul cînd s-a călătorit cu trenul automotor rapid, cheltuielile de transport efectuate se vor rambursa după tariful celorlalte trenuri (accelerate sau rapide) pentru clasa a II-a pînă la 300 km distanță și pentru clasa I peste 300 km. Atunci cînd delegarea unei persoane expiră în ziua de sîmbătă sau într-o zi care precede o zi de sărbătoare și acestea rămîn în localitatea respectivă încă 24 de ore, conducerea unității poate deconta costul transportului la înapoiere, fără ca pentru cele 24 ore folosite în interes personal să se acorde diurnă și cheltuieli de cazare. Rambursarea cheltuielilor de transport la înapoiere nu poate fi admisă în cazul în care personalul, după terminarea delegării, a rămas să-și efectueze concediul de odihnă, intrucît într-o asemenea situație, cei în cauză se înapoiază din concediu și nu din delegare. În practică, aceasta nu trebuie să se întîmple pentru motivul că delegarea, avînd un caracter operativ, este necesar să se cunoască rezultatul delegării imediat la terminarea ei. Rambursarea cheltuielilor are loc și în următoarele situații: cînd persoanele încadrate în muncă sînt rechemate înainte de terminarea misiunii; în cazul cînd cei aflați în delegare se îmbolnăvesc, fiind nevoiți a se înapoia, prezentînd certificat medical. Cei ce își întrerup delegarea din interese personale nu au dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport.

Problema pierderii legitimației de călătorie este reglementată de pct. 28 din Normele mai sus menționate, în sensul că acestea se pot reconstitui în condițiile prevăzute de Decretul nr. 375/1956. Utilizarea taximetrului sau a altor mijloace de transport, în afara mijloacelor de transport în comun, ca și plata diferitelor taxe, cum ar fi aceea percepută de magazia bagajelor de mină de la calea ferată, nu sînt prevăzute de H.C.M. nr. 822/1959; ca atare, cheltuielile respective nu se pot deconta. Potrivit adresei nr. 92/IX/1979 a Secretariatului General al Consiliului de Miniștri, persoanele care urmează cursuri de perfecționare sau calificare, cu scoatere din producție, în alte localități decît acelea în care își au locul de muncă permanent, au dreptul la decontarea cheltuielilor de transport dus și întors cu tren de persoane clasa a II-a, autobuze sau vapoare, la începutul și sfîrșitul cursului. Față de această prevedere, nu pot fi decontate tichetele de rezervare a locurilor, suplimentele de viteză la trenurile accelerate ori rapide și nici cheltuielile de transport cu avionul. Sumele încasate cu acest titlu nu pot forma obiectul executării silit.

● Drepturile bănești ale personalului nelocalnic care își desfășoară activitatea pentru executarea unor anumite lucrări. Legea nr. 57/1974, republicată (art. 69) conține o prevedere specială pentru această situație. Se arată, în acest sens, că personalul nelocalnic care-și desfășoară activitatea la lucrări



de prospecțiuni și exploatare geologice, studii și cercetări hidrologice, topografice, în unele unități petroliere noi sau în dezvoltare, ori în alte unități cu condiții similare și personalului nelocalnic de pe șantierele de construcții-montaj, precum și personalului aparținând altor unități care este trimis să execute lucrări de montaj, punere în funcțiune la obiectivele de importanță deosebită, poate beneficia de un spor la retribuirea tarifară. Unitățile, precum și consumul sporului diferențiat pe categorii de personal, se stabilesc anual prin planul național unic de dezvoltare economico-socială.

Dacă fiind natura lucrărilor care se execută de către personalul nelocalnic la care ne-am referit mai sus, perioada în care poate beneficia de aceste drepturi nu este limitată în timp. Personalul nelocalnic beneficiază în plus de înlesniri privind cazarea, precum și de transportul la și de la locul de muncă. Astfel, potrivit Decretului nr. 168/1975, unitățile de construcții-montaj au obligația să asigure transportul periodic al personalului nelocalnic pentru vizitarea familiei, o dată pe săptămână, cu mijlocul de transport cel mai economic, pe distanțe de până la 50 km. Pe distanțe de peste 50 km, diferența transportului se suportă integral de personalul în cauză. Prin unități de construcții-montaj în sensul celor de mai sus se înțeleg, potrivit decretului, șantierele importante de construcții-montaj, amplasate în locuri izolate și cu mare concentrare de forță de muncă, stabilite anual prin planul național unic de dezvoltare economico-socială.

Pentru personalul nelocalnic din sectorul forestier, cazat prin grija unităților, se va putea asigura, în scopul vizitării familiei, săptăminal, transportul dus și întors, al acestuia cu mijloacele proprii ale unității, de la locul de cazare și până la cea mai apropiată stație de cale ferată sau transporturi auto.

**INCETAREA DELEGĂRII.** Delegarea încetează la data până la care este prevăzută a fi executată. Este cazul cel mai frecvent al încetării delegării. Delegarea mai poate înceta însă și în alte situații, care pot interveni. Astfel: sarcinile au fost îndeplinite mai înainte de expirarea datei prevăzute; contractul de muncă al persoanei delegate a încetat, în condițiile legii, în timpul delegării; delegarea a fost revocată de conducerea unității înainte de expirarea ei.

## DETAȘAREA

**NOTIUNE, NATURA JURIDICĂ.** Detașarea este reglementată împreună cu delegarea și trecerea temporară în altă muncă de art. 66—68 din Codul muncii. Ca și în cazul delegării, textele nu dau o definiție a detașării. Ținând seama însă de alte prevederi incidente, în special de reglementarea dreptului de care beneficiază personalul muncitor pe durata detașării, se poate spune că detașarea reprezintă o modificare unilaterală a contractului de muncă, obligatorie pentru persoana încadrată, prin care aceasta este trecută pe durată determinată la o altă unitate, de regulă, păstrându-și funcția și retribuirea.

Apartenența la unitatea unde persoana este trimisă și relațiile de subordonare față de această unitate, cu toate consecințele care rezultă din aceasta, reprezintă elementul care definește detașarea, deosebind-o de delegare.

Prin detașare, intervine o modificare unilaterală a contractului de muncă pe termen limitat, în scopul întrajutorării dintre unitățile socialiste.

Deși integrată într-un nou loc de muncă și la o nouă unitate, persoana detașată nu încheie un nou contract de muncă, deoarece prin detașare intervine numai o modificare temporară a contractului de muncă existent.

**CONDIȚIILE DETEAȘĂRII.** Ca și delegarea, detașarea are o serie de trăsături caracteristice, și anume:

— prin detașare o persoană este trimisă în altă unitate pentru a îndeplini sarcini în interesul acesteia, este subordonată conducerii acestei unități și este obligată să respecte regulile de muncă și de disciplină existente la această unitate.

— persoana detașată este încadrată într-un post din statul de funcții al unității la care este detașată; ea este integrată în colectivul oamenilor muncii cu toate drepturile și obligațiile pe care aceștia le au, primind retribuirea de la această unitate;

— detașarea constituie o măsură temporară ce poate fi luată pe o perioadă de cel mult 6 luni, cu posibilitatea prelungirii pe cel mult încă 6 luni; potrivit art. 66 (3) din Codul muncii, detașarea se poate face până la 2 ani în cazurile și condițiile prevăzute de lege, acordându-i-se persoanei detașate unele drepturi suplimentare, potrivit dispozițiilor legale în vigoare;

— detașarea poate fi făcută numai dacă în statul de funcții al unității la care este trimisă persoana există post vacant sau temporar vacant; dacă persoana detașată este un muncitor, detașarea poate fi dispusă numai în cazul în care nu se depășește fondul total de retribuire pentru muncitori;

— detașarea se dispune de conducerea unității cu care persoana a încheiat contractul de muncă, pe baza consimțământului cu caracter general dat de aceasta la încheierea contractului;

— detașarea poate fi dispusă numai dacă este determinată de interesele serviciului;

— pentru perfectarea detașării este necesară existența acordului celor două unități;

— detașarea, ca și delegarea este obligatorie, dacă este dispusă în condițiile legii, refuzul ei putând determina sancționarea persoanei, inclusiv cu desfacerea contractului de muncă;

— pe durata detașării, persoana în cauză își păstrează funcția și retribuirea avute anterior; fiind în cauză executarea aceluiași contract de muncă, însă la un alt loc de muncă din cadrul altei unități, persoana detașată își păstrează și beneficiază de toate drepturile pe care le-a avut înainte de detașare: retribuirea, concediul de odihnă, alocația de stat pentru copii, precum și de orice alte drepturi care decurg din vechimea neîntreruptă în muncă și vechimea neîntreruptă în aceeași unitate;

— persoana detașată trebuie să îndeplinească condițiile de studii și stagiul prevăzute în nomenclator pentru funcția pe care o va exercita; dacă persoana ocupă o funcție pentru care se cer studii superioare și a obținut o derogare de studii în condițiile legii, ea poate ocupa prin detașare funcția prevăzută în nomenclator cu pregătire superioară de aceeași natură cu aceea de care beneficiază;

— persoana detașată trebuie să îndeplinească condițiile speciale cerute de lege pentru ocuparea unei funcții pentru care se cer îndeplinite asemenea condiții;

— detașarea poate avea loc în funcții echivalente sau în funcții superioare (în condițiile legii). Dacă detașarea este dispusă și acceptată de persoana în funcții inferioare, retribuirea tarifară nu poate fi diminuată. În toate cazurile, funcțiile trebuie să fie corespunzătoare pregătirii profesionale a persoanei detașate.



— detașarea trebuie să fie dispusă prin ordin scris, lipsa actului scris nu afectează validitatea operațiunii de detașare, ca și în cazul delegării. Dispoziția scrisă este însă necesară pentru acordarea și decontarea drepturilor poziției scrise este însă necesară pentru detașare; ordinul de detașare trebuie dat de bănești convenite în perioada detașării; ordinul de detașare trebuie dat de organul competent, de locuitorul de drept al acestuia ori de alt cadru de conducere anume împuternicit);

— prezentarea persoanei detașate la noua unitate și exercitarea sarcinilor încredințate trebuie să fie efective, aceste condiții fiind indispensabile pentru existența legală a detașării.

Detașarea nu este îngăduită sau este limitată în anumite situații prevăzute de lege. Astfel:

— absolvenții cursurilor de zi ai instituțiilor de învățământ superior sînt obligați să efectueze în întregime stagiul în unitățile în care au fost repartizați, o detașare în altă unitate putîndu-se face numai în mod excepțional, pentru motive temeinic justificate, cu aprobarea Biroului Comisiei Guvernamentale de coordonare a repartizării în producție a absolvenților de învățământ superior (Decretul nr. 104/1988, art. 5);

— femeile care au copii în vîrstă de pînă la 6 ani pe care-i îngrijesc, încadrate cu 1/2 normă nu pot fi detașate (H.C.M. nr. 54/1967);

— la detașarea altor femei, precum și a tinerilor, trebuie să se țină seama, ca și în cazul delegării, de protecția specială acordată de lege acestora (art. 151 alin. 2, art. 152 alin. 1 și art. 154 din Codul muncii);

— persoanele încadrate în muncă, dacă au în același timp, calitatea de elevi sau studenți ai cursurilor serale din învățământ nu pot fi detașate, deoarece, prin măsura luată ar fi împiedicați să-și îndeplinească îndatorirea de a frecventa cursurile și de a participa la seminarii (Hotărîrea C.C. al P.C.R. și C.M. nr. 1502/1962, republicată în B. Of. nr. 4/1965);

— nu pot fi detașate persoanele care se află înăuntrul termenului de încercare pentru a ocupa o funcție de conducere, potrivit Legii nr. 12/1971, art. 9, deoarece unitatea n-ar putea fi în măsură să verifice în mod temeinic calitatea și aptitudinile profesionale ale candidatului;

— minorii între 14—16 ani încadrați în muncă nu pot fi detașați fără asentimentul părinților sau tutorilor;

— persoanele prevăzute de art. 200 alin. 2 din Legea nr. 57/1974, republicată, adică cele demisionate din cauza stării sănătății, gravidității etc. și care se reîncadrează la nivelul de bază, cu posibilitatea ca după o perioadă de 30—90 de zile să poată fi încadrate pe trepte sau gradații, nu pot fi detașate în această perioadă, deoarece legea prevede necesitatea verificării calității și aptitudinilor lor profesionale pentru a putea fi trecute pe trepte sau gradații;

Credem că nu pot fi detașate prin simpla hotărîre a conducătorului unității persoanele care fac parte din consiliul oamenilor muncii prin desemnarea lor de către adunarea generală, de asemenea, nu pot fi detașate de directorul unității persoanele încadrate prin hotărîrea organelor de conducere colectivă ale unității; în ambele situații, este necesară hotărîrea acestor organe.

Persoana încadrată în baza unei hotărîri judecătorești, potrivit art. 9 din Legea nr. 25/1976, nu poate fi detașată în perioada de 1 an, decît cu avizul Direcției pentru muncă și ocrotiri sociale.

**EFFECTELE DETEAȘĂRII.** Detașarea produce unele efecte pe care le enumerăm mai jos:

a) Persoana detașată păstrează, de regulă, același statut juridic, indiferent de unitatea la care a avut loc detașarea. Fiind vorba de continuitatea

aceluiași contract de muncă, modificat numai temporar și parțial, înseamnă că:

— persoana detașată este considerată că are vechimea neîntreruptă în muncă și în aceeași unitate;

— noua unitate nu poate modifica retribuția tarifară de încadrare, cu excepția cazului cînd detașarea se face pe o funcție superioară;

— unitatea care a dispus detașarea este obligată să-i păstreze postul și retribuția tarifară de încadrare;

— noua unitate va putea dispune delegarea persoanei detașate la ea, fără însă ca prin aceasta să prelungească perioada de detașare;

— noua unitate nu poate, la rîndul său, să dispună detașarea la altă unitate.

— carnetul de muncă al persoanei detașate se păstrează de către unitatea cu care persoana are încheiat contractul de muncă.

— retribuția la noul loc de muncă va fi determinată de gradul de îndeplinire a indicatorilor sau a sarcinilor, putînd fi diminuată sau majorată în condițiile legii.

b) Persoana detașată poate fi sancționată disciplinar de conducerea unității la care a fost detașată, fiind supusă ordinei și disciplinei existente în această unitate, excepție făcînd sancțiunile de retragere a uneia sau a mai multor gradații ori trepte de retribuție și de retrogradare în funcție sau categorie care pot fi aplicate numai cu acordul unității care a dispus detașarea. Sancțiunea desfacerii disciplinare a contractului de muncă poate fi aplicată numai de către unitatea care a dispus detașarea; sub acest aspect cercetarea prealabilă cerută de lege pentru aplicarea sancțiunilor prevăzute de Codul muncii (art. 100 lit. c-f) este necesar să fie efectuată în comun de ambele unități implicate în luarea măsurilor.

c) Persoana detașată răspunde material față de unitatea la care a fost detașată; în mod corelativ, această unitate poartă răspunderea pentru prejudiciile cauzate persoanei detașate, precum și răspunderea față de terți, pentru daunele provocate prin fapta persoanei detașate, în legătură cu munca sa.

d) Persoana detașată beneficiază de toate drepturile ce decurg din vechimea neîntreruptă în muncă și în aceeași unitate: spor de vechime, ajutoare în cadrul asigurărilor sociale de stat, alocație de stat pentru copii, concediu de odihnă etc.

În ceea ce privește concediul de odihnă, sînt necesare cîteva precizări, și anume:

— dacă detașarea s-a dispus la o unitate cu personalitate juridică, aceasta trebuie — de regulă — să respecte programarea inițială, dar poate efectua și o altă programare, în funcție de propriile sale necesități;

— dacă, prin reprogramarea efectuată de noua unitate concediul de odihnă programat inițial continuă parțial și după ce a încetat însăși perioada detașării, este necesar acordul unității care a dispus detașarea, deoarece o parte din concediul de odihnă se va efectua într-o perioadă în care persoana în cauză și-a reluat — de drept — lucrul la vechea unitate;

— indemnizația pentru concediul de odihnă se plătește de unitatea sau subunitatea în cadrul căreia are loc detașarea; între cele două unități va interveni însă decontarea sumelor plătite pentru cealaltă, ținîndu-se seama de perioadele de activitate prestate la fiecare, indemnizația urmînd să fie suportată proporțional, pe baza unei decontări corespunzătoare;

— persoana detașată în altă localitate beneficiază de indemnizație, precum și de plata cheltuielilor de transport și de cazare, în condițiile prevăzute de H.C.M. nr. 822/1959 și Normele nr. 11850/1963, ca și pentru delegare;



— persoana detașată în altă localitate, căreia i se acordă concediul de odihnă în timpul detașării, are dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport dus și întors din localitatea unde este detașată în localitatea unde își are locul de muncă; în cazul în care este posibilă utilizarea mai multor mijloace de transport, se rambursează cheltuielile corespunzătoare mijlocului de transport cel mai avantajos ca timp sau bani (H.C.M.nr. 822/1959, art. 8 și 9).

**INCETAREA DETAȘĂRII.** Detașarea, ca și delegarea, încetează la expirarea termenului până la care a fost dispusă. Este cazul cel mai frecvent, însă detașarea mai poate înceta și în alte situații determinate de: revocarea ei de către unitatea care a dispus-o; desfacerea contractului de muncă din inițiativa unității care a dispus-o, precum și în toate celelalte cazuri ca și în situația încetării delegării.

## TRECEREA TEMPORARĂ ÎN ALTĂ MUNCĂ

**NOȚIUNE, NATURĂ JURIDICĂ.** Trecerea temporară în altă muncă reprezintă o modalitate distinctă de modificare a contractului de muncă, fiind prevăzută în art. 67 din Codul muncii, împreună cu delegarea și detașarea care, la rândul lor, constituie modificări ale contractului pe durată determinată, dispuse unilateral de unitate. Codul muncii stabilește că pe durata trecerii temporare în altă muncă, persoana își păstrează funcția și retribuția. Din succinta prezentare a reglementării sale juridice rezultă că, în principiu, trecerea temporară în altă muncă reprezintă o modificare pe perioadă determinată a felului muncii.

Definind trecerea temporară în altă muncă, se poate spune că aceasta reprezintă una din modalitățile legale de modificare a contractului de muncă pe durată determinată, în virtutea căreia persoana încadrată în muncă urmează să îndeplinească, o anumită perioadă de timp, stabilită în raport de cauza care a generat-o, o altă funcție sau meserie decât cea prevăzută în contract, de regulă, în cadrul aceleiași calificări profesionale.

Din analiza definiției rezultă că de esența măsurii este caracterul temporar al acesteia. Legea nu fixează însă un termen maxim; fiind determinată de multe împrejurări, expres prevăzute de lege, trecerea temporară în altă muncă va subzista atâta timp cât aceste împrejurări există. Având în vedere însă cerința unei cât mai bune utilizări a forței de muncă, menținerea unei persoane în altă muncă, chiar temporar, fără a fi reclamată efectiv de nevoile reale ale serviciului sau de alte cauze expres prevăzute de lege, reprezintă o abatere de la acest deziderat. Orice depășire a cadrului limitat în care poate fi luată această măsură, se poate înscrie în cîmpul abuzului de drept și poate constitui obiectul unui litigiu de muncă.

Prin altă muncă se înțelege, în activitatea practică a unităților, altă funcție sau meserie, ori menținerea aceleiași funcții sau meserii dar cu schimbarea compartimentului de muncă. Facem precizarea că trecerea temporară în altă muncă are loc numai în cadrul aceleiași unități.

Din acest punct de vedere, este greșită practica unor centrale care numesc cu delegație, în funcții de conducere vacante, persoane care nu fac parte din colectivul de oameni ai muncii dintr-o unitate.

Numirea cu delegație într-o funcție de conducere vacantă constituie una din formele de trecere temporară în altă muncă; persoana care primește o astfel de numire trebuie să facă parte din colectivul de oameni ai muncii din respectiva unitate. Pentru rațiuni similare, apreciem că persoana respectivă nu poate fi detașată și apoi numită cu delegație, să spunem, într-o funcție de director, deoarece este impropriu ca cineva să fie detașat în unitatea pe care o conduce.

Funcția trebuie să fie de aceeași natură și să corespundă aceleiași pregătiri profesionale pe care o posedă persoana în cauză.

Funcția nou încredințată în mod temporar poate fi echivalentă, superioară ori inferioară celei deținute anterior, în această ultimă situație neputându-i-se micșora retribuția tarifară de încadrare.

Trecerea în altă muncă se poate prezenta, astfel cum am arătat, și sub aspectul menținerii funcției, dar cu schimbarea colectivului de muncă, compartimentului. Astfel un contabil din cadrul serviciului financiar poate fi trecut în aceeași funcție la serviciul contabilitate, ori un tehnician poate fi trecut în aceeași funcție în alt compartiment.

Trecerea temporară în altă muncă reprezintă o posibilitate acordată conducerii unităților socialiste, de utilizare cu maximă eficiență a personalului.

Reglementările legale adoptate, prin care a fost perfecționat sistemul economic financiar, stabilesc că productivitatea muncii reprezintă unitatea de măsură a eficienței activității unităților economice. Potrivit Legii nr. 5/1985, conducerile unităților răspund de corelarea numărului de persoane, pe categorii, la producția planificată care este prevăzută a se realiza în condițiile îndeplinirii nivelului planificat al productivității muncii (art. 35 lit. e). Pentru a utiliza în toate cazurile numărul optim de persoane necesar îndeplinirii sarcinilor de producție, conducerea unităților „asigură redistribuirea în alte activități productive a personalului devenit disponibil”.

Dezvoltînd această ultimă idee, Legea nr. 1/1986 privind aplicarea acordului global prevede, în art. 18, următoarele: „În cazul cînd întreprinderile nu au posibilitatea de acoperire cu sarcini de producție a întregii capacități de care dispune și, ca urmare, nu pot asigura de lucru pentru întregul personal existent, organele de conducere colectivă ale acestora sînt obligate să ia măsuri de redimensionare a personalului, corespunzător condițiilor de îndeplinire a sarcinilor de plan, iar personalul devenit disponibil să fie redistribuit în alte activități productive, din aceeași întreprindere sau alte unități.

Ministerele, celelalte organe centrale și locale, centralele industriale au obligația să acționeze, împreună cu unitățile economice, pentru redistribuirea personalului devenit disponibil către activitățile și unitățile la care sarcinile și capacitățile de producție permit utilizarea acestuia în cadrul indicatorilor de plan aprobați. În situația în care nu se găsesc posibilități de redistribuire a întregului personal devenit disponibil în cadrul unităților din subordinea aceleiași centrale industriale sau aceleiași minister, acesta va fi redistribuit, cu sprijinul Ministerului Muncii, în unități subordonate altor organe centrale sau locale”.

Or, redistribuirea personalului în cadrul aceleiași unități reprezintă tocmai trecerea temporară în altă muncă a acestuia.

În toate aceste cazuri, trecerea temporară în altă muncă se face cu menținerea funcției sau meseriei și a retribuției (tarifare) de la locul de muncă stabilit prin contractul de muncă (art. 67 din Codul muncii). Facem precizarea că, în condițiile retribuirii în acord global, cînd fiecare persoană este retribuită potrivit aportului efectiv din producție, dispoziția legii că pe



durata trecerii temporare în altă muncă se menține retribuiția, trebuie înțeleasă în sensul că se menține retribuiția tarifară.

Trecerea temporară în altă muncă, urmarea redistribuirii personalului devenit disponibil, se face în toate cazurile cu consimțământul persoanei încadrate.

În situația în care persoana dorește a se transfera la o altă unitate sau pur și simplu nu este de acord cu trecerea în altă muncă, unitatea îi va acorda transferul sau, după caz, va înceta contractul de muncă în temeiul art. 130 alin. 1 lit. a din Codul muncii.

Trecerea temporară în altă muncă poate avea loc și în alte categorii de situații, în care măsura unității este obligatorie, refuzul de a se îndeplini însărcinarea astfel stabilită constituind o abatere disciplinară (art. 20 lit. e din Codul muncii).

Delimitind noțiunea de trecere temporară în altă muncă, de altele limitrofe, se poate spune că ea se deosebește:

- de retrogradare — prin faptul că nu constituie o sancțiune disciplinară aplicată ca urmare a unei abateri;

- de promovare — prin aceea că aceasta implică schimbarea muncii în mod definitiv, iar măsura luată nu mai poate fi revocată; de asemenea, prin promovare, persoana urmează să ocupe numai o funcție superioară celei deținute anterior;

- de trecerea cu caracter definitiv în altă muncă corespunzătoare, modalitate prevăzută de art. 133(1) din Codul muncii, în cazul când unei persoane i s-a desfășurat contractul de muncă pentru motivele prevăzute în art. 130 alin. 1 lit. a-c și f din cod, deoarece aceasta reprezintă o modificare definitivă a contractului de muncă și pentru motivul că în astfel de situații nu se pune problema aplicării art. 67 din Codul muncii (cel mult a prevederilor art. 21 din Decretul 162/1973, atunci când actul normativ prin care s-a redus activitatea unității prevede expres acest lucru).

**CONDIȚII ȘI EFECTE.** Pentru ca măsura trecerii temporare în altă muncă să poată fi considerată că a fost luată cu respectarea prevederilor legale, trebuie îndeplinite mai multe condiții și anume:

- să existe o necesitate de serviciu care trebuie satisfăcută în scopul bunei funcționări a unității sau, în unele situații, în scopul respectării și aplicării unor măsuri privind protecția muncii; desigur că necesitatea de serviciu trebuie să fie temporară, deoarece în cazul unor necesități de serviciu cu caracter de permanență, unitatea are obligația să-și întocmească, în mod corespunzător, statele de funcții;

- noul loc de muncă, sub aspectul compartimentului în care este trecută persoana, trebuie să se afle în cadrul aceleiași unități; dacă se schimbă unitatea, trecerea în altă muncă constituie detașare;

- munca nouă să fie corespunzătoare calificării profesionale; desigur că munca nouă încredințată va putea fi diferită de cea prestată anterior, dar ea trebuie, în mod necesar, să corespundă calificării profesionale sau unei calificări înrudite cu aceea prevăzută în contractul de muncă; de fapt, trecerea unei persoane într-o muncă necorespunzătoare pregătirii sale constituie nu numai o încălcare evidentă a legii supusă cenzurii comisiei de judecată, dar constituie, în același timp, dovada unei organizări defectuoase a muncii și producției în unitate;

- munca încredințată temporar să nu periclitizeze sănătatea persoanei în cauză ori aceasta să nu fie inaptă pentru noul loc de muncă; pot fi cazuri în care munca încredințată temporar presupune un grad mai mare de solicitare fizică sau nervoasă, ori necesită o mai bună stare de sănătate.

De aceea, este indicat ca ori de câte ori este cunoscut că noul loc de muncă impune o anumită stare de sănătate a persoanei care-l ocupă, să se solicite de către unitate avizul medical:

- trecerea temporară în altă muncă să fie dispusă de organul sau persoana cu competență legală; astfel, în cazul în care trecerea are loc într-o muncă inferioară, se va avea în vedere competența stabilită de Legea nr. 5/1978, pentru eliberarea din funcția superioară deținută anterior; dacă trecerea se face într-o muncă superioară, competența revine organului sau persoanei din conducerea unității care poate face încadrări în această muncă;

- persoana care trece temporar în altă muncă trebuie să îndeplinească condițiile de studii și vechime pentru funcția pe care urmează a o îndeplini; fiind vorba de o măsură cu caracter temporar, nu este obligatorie verificarea capacității profesionale a persoanei, deși conducerea unității poate lua această măsură în cazul trecerii temporare pe o funcție superioară; deși măsura are caracter temporar, acordul sau avizul care se cer pentru ocuparea anumitor funcții, trebuie obținute în mod obligatoriu;

- emiterca unui act în formă scrisă — decizie sau ordin — este necesară pentru a se putea determina unele drepturi, lipsa formei scrise neavând însă drept consecință nelegalitatea măsurii

În anumite situații, măsura trecerii în altă muncă poate fi dispusă numai în anumite limite. Astfel:

- persoanele încadrate cu contracte de muncă pe durată determinată vor putea fi trecute temporar într-o altă muncă, dar numai până la data încetării raportului de muncă; o dată cu expirarea duratei pentru care a fost încheiat contractul încetează și activitatea în noua sa funcție. În cazul în care încredințarea funcției noi are loc pe o perioadă ce depășește durata contractului de muncă, iar persoana exercită efectiv noua muncă, contractul de muncă trebuie socotit prelungit pe perioada respectivă;

- persoanele prevăzute de art. 200 alin. 2 din Legea nr. 57/1974 care se află în perioada de încercare de 30—90 de zile, nu pot fi trecute temporar înăuntrul acestei perioade, într-o altă muncă, deoarece într-o asemenea situație unitatea n-ar putea fi în măsură să verifice dacă pregătirea și aptitudinile celor în cauză sînt corespunzătoare funcției în care a avut loc încadrarea, pentru a li se putea acorda un număr de gradații până la nivelul retribuiției avute, astfel cum prevede textul amintit;

- persoanele care se află înăuntrul termenului de încercare de 90 de zile prevăzute de art. 63 din Codul muncii nu pot fi trecute temporar în altă muncă, deoarece unitatea nu ar mai avea posibilitatea să aprecieze dacă aptitudinile și pregătirea persoanei corespund funcției în care a fost încadrată, pentru a putea hotărî definitivarea ei pe post la expirarea acestei perioade;

- persoanele detașate la altă unitate, pot fi trecute temporar în altă muncă, dacă necesitățile unității la care lucrează reclamă o asemenea măsură, competența de a dispune trecerea avînd-o unitate la care au fost detașate, aceasta cunoscînd cel mai bine nevoile producției proprii;

- absolvenților instituțiilor de învățămînt superioar, cursuri de zi, repartizați în producție, nu le poate fi modificat felul muncii; ei pot fi trecuți temporar în alt colectiv sau compartiment dar numai în aceeași funcție:



— trecerea în altă muncă se poate dispune și față de persoanele încadrate în baza unei hotărâri judecătorești date în temeiul art. 9 din Legea nr. 25/1976, numai după trecerea unui an de la încadrare; înainte de expirarea unui an, o asemenea măsură poate fi luată numai de către instanța de judecată, la propunerea unității și cu acordul D.P.M.O.S.

Persoana are obligația să îndeplinească în cadrul unității atribuțiile funcției ce i-a fost încredințată temporar, păstrându-și dreptul la funcția și retribuirea anterioară, întrucât contractul de muncă subzistă cu toate drepturile și obligațiile ce decurg din el.

**CAZURILE DE TRECERE TEMPORARĂ ÎN ALTĂ MUNCĂ.** Legislația muncii reglementează diferite cazuri în care trecerea temporară în altă muncă se poate face pentru motive bine determinate, cu sau fără consimțământul persoanei încadrate în muncă.

a) Cu consimțământul persoanei încadrate în muncă, măsura trecerii temporare în altă muncă poate fi dispusă în următoarele cazuri:

— numirea unui înlocuitor cu delegație, situație care, de regulă, privește funcțiile de conducere, iar nu funcțiile de execuție, deoarece sarcinile unei funcții de execuție pot fi preluate temporar de o persoană din cadrul compartimentului respectiv; prin Legea nr. 12/1971 (art. 54) se prevede expres posibilitatea pentru conducerile unităților de stat să numească, prin decizie, în posturile de conducere devenite vacante, până la ocuparea acestora pe bază de examen sau concurs, un înlocuitor cu delegație.

Potrivit art. 74 din Legea nr. 57/1974, cel care a fost numit temporar într-un post de conducere vacant, ca și cel care înlocuiește o persoană cu funcție de conducere ce lipsește o anumită perioadă din unitate, are dreptul la retribuirea prevăzută pentru funcția pe care o îndeplinește temporar, cu condiția ca perioada înlocuirii să depășească 30 de zile calendaristice. Retribuirea ce se cuvine este aceea corespunzătoare încadrării la nivelul de bază, iar dacă retribuirea pe care o primește persoana depășește acest nivel, încadrarea temporară se face la o gradatie care să asigure persoanei în cauză o creștere a retribuirii cu o clasă.

Legea prevede deci două categorii de situații în care persoana poate fi numită cu delegație într-o funcție de conducere:

— postul respectiv este vacant;

— titularul postului lipsește o anumită perioadă din unitate.

În cazul în care titularul postului lipsește o anumită perioadă din unitate, locțiitorul de drept nu poate fi numit cu delegație în funcția respectivă, deoarece acesta are obligația de serviciu de a suplini lipsa titularului. Locțiitorul de drept este persoana desemnată prin Regulamentul de organizare și funcționare al unității să suplinească titularul unui post.

În cazul în care postul este vacant, nu se pune această problemă, deoarece nimeni nu poate fi locțiitor de drept al unui post neocupat.

Facem precizarea că numirea cu delegație trebuie dispusă, de regulă, printr-un act scris al organului competent. În cazul în care o astfel de dispoziție a fost dată, dar organul competent a omis să dea o decizie în acest sens, neîndeplinirea de către acest organ a sarcinilor sale nu duce la concluzia inexistenței măsurării. În astfel de situații, dovada numirii cu delegație o constituie îndeplinirea de către persoană a atribuțiilor funcției vacante sau temporar vacante.

— înlocuirea unei persoane care lipsește temporar de la serviciu și căreia unitatea este obligată să-i păstreze postul, constituie o măsură care poate fi luată în unele situații prevăzute de lege:

• în cazul persoanelor încadrate care-și satisfac serviciul militar (art. 51 alin. 1 din Codul muncii și art. 4 și 81 alin. 1 din Legea nr. 14/1972);

• în cazul cadrelor didactice cărora li se rezervă postul (Decretul nr. 153/1974);

• în cazul persoanelor admise la doctorat ca bursieri, cu scoatere din producție (art. 11 din H.C.M. nr. 2910/1967);

• în cazul persoanelor aflate în incapacitate temporară de muncă și al femeilor care sînt în concediu de maternitate ori pentru îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de cel mult 3 ani (art. 157 din Codul muncii).

— Trecerea în altă muncă, în cazul provocării de rebuturi este o situație prevăzută expres de art. 85 alin. 2 din Codul muncii. Persoana care a provocat rebuturi în mod repetat va fi trecută la un loc de muncă de o categorie inferioară, iar dacă și la noul loc de muncă va continua să provoace rebuturi, i se va putea desface contractul de muncă, ca fiind necorespunzătoare în muncă.

Din examinarea textului rezultă, pe de o parte, că persoanei i se schimbă felul muncii ca urmare a repetării producerii de rebuturi, iar pe de altă parte, că trecerea la un loc de muncă de categorie inferioară are caracter temporar, pe o perioadă apreciată de conducerea unității ca fiind suficientă pentru îndreptarea în muncă a persoanei respective.

Deși măsura trecerii la un alt loc de muncă are caracter obligatoriu pentru unitate, el și pentru persoana încadrată, totuși luarea consimțământului privind trecerea este necesară. Refuzul de a executa noia muncă poate să aibă ca efect desfacerea contractului de muncă, potrivit art. 130 lit. e din Codul muncii, în sensul că persoana nu corespunde, sub raport profesional, postului în care a fost încadrată.

b) Măsura trecerii în altă muncă poate constitui o obligație legală, în următoarele cazuri:

• Pentru cauză de boală, potrivit art. 147 din Codul muncii; prevederea are caracter imperativ, măsura dispusă avînd ca scop asigurarea protecției persoanei încadrate în muncă; măsura dispusă este, deci, obligatorie atît pentru unitate, cît și pentru persoana bolnavă. Textul amintit prevede că perioada trecerii în altă muncă nu poate depăși 3 luni în cursul unui an calendaristic. Dacă persoana în cauză este în continuare inaptă de a-și relua munca pe postul deținut inițial, organul medical are obligația de a dispune cu privire la capacitatea sa de muncă propunînd, după caz, prelungirea concediului medical sau pensionarea pentru invaliditate.

• În cazul persoanelor pensionate pentru invaliditate de gradul III, potrivit art. 133 alin. 2 din Codul muncii. Cazul privește acele persoane care sînt pensionate și nu pot fi menținute în continuare în muncă avută la pensionare. Drepturile bănești se acordă în conformitate cu prevederile art. 25 alin. 5 și art. 36 alin. 6 din Legea nr. 3/1977, în sensul că pensia pentru invaliditate de gradul III, împreună cu retribuirea primită pentru munca depusă, nu pot depăși anumite procente prevăzute de text din retribuirea avută la data stabilirii gradului de invaliditate, actualizată potrivit majorărilor pentru acea funcție.

Situația de mai sus nu se referă, desigur, la pensionarii pentru invaliditate de gradul III nerevizuibili sau la cei care au împlinit vîrsta de 60 de ani bărbații și 55 de ani femeile (art. 31 alin. 4 și art. 38 din Legea nr. 3/1977).



• În cazul femeilor trecute temporar în alte munci pentru cauze de graviditate și pe perioada alăptării, potrivit art. 152 din Codul muncii. Cazul privește femeile gravide și cele ce alăptează, care lucrează în locuri de muncă cu condiții vătămătoare, grele sau periculoase, ori contraindicate medical; trecerea în alte munci a femeilor aflate în situațiile arătate are caracter obligatoriu începând cu data indicată în certificatul medical și poate dura până la expirarea perioadei de 9 luni după nașterea copilului, respectiv de 12 luni în cazul copiilor prematuri, distrofici și celor care necesită măsuri deosebite de îngrijire (art. 156 alin. 1 din Codul muncii).

• În cazul determinat de necesitatea asigurării bune funcționări a unității, caz prevăzut de art. 20 alin. 2 din Codul muncii, pentru situații deosebite. Potrivit acestui text, persoana încadrată într-o unitate socialistă, ca membru al colectivului de muncă, are, printre alte îndatoriri și pe aceea ca, în situații deosebite, determinate de necesitatea bunei funcționări a unității, să participe — indiferent de funcția sau de postul pe care-l ocupă — la executarea oricăror lucrări și la luarea tuturor măsurilor cerute de nevoile unității. Este singurul caz când conducerea unității poate dispune măsura fără să fie necesară îndeplinirea condițiilor privind atribuțiile funcției și pregătirea profesională a persoanei în cauză.

**INCETAREA TREGERII TEMPORARE ÎN ALTĂ MUNCĂ.** Așa cum am arătat, durata în care o persoană poate fi trecută în altă muncă se determină în funcție de nevoile și interesul care au justificat luarea măsurii, fără să fie prevăzută prin lege o anumită perioadă limitată. În unele situații, cum este de exemplu trecerea temporară pe o funcție vacantă, durata nu poate fi determinată decât cu aproximație, în funcție de posibilitatea ocupării definitive a postului. În alte situații, durata trecerii temporare în altă muncă poate fi redusă ca urmare a concediului medical sau a pensionării pentru invaliditate. Desigur că, perioada trecerii temporare în altă muncă va putea fi convenită de unitate cu persoana în cauză și poate înceta prin acordul părților.

#### Practică judecătorească

Revenirea în localitatea în care persoana încadrată își duce în mod obișnuit munca, înăuntrul perioadei de deplasare, chiar dacă este urmată de o nouă plecare în localitatea unde are loc deplasarea, are drept efect întreruperea delegării și aceasta indiferent de intervalul de timp în care s-a făcut întreruperea (Trib. Suprem, dec. nr. 897/1967).

Trecerea temporară în altă muncă este schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași unități pe o perioadă de timp scurtă. Această măsură are caracter excepțional și se poate dispune numai în cazuri bine justificate, chiar și în afara consimțământului celui în cauză, care însă se poate plînge împotriva ei la comisia de judecată, dacă o consideră nelegală (Plen. Trib. Suprem, dec. de îndrumare nr. 9/1974).

În cazul detașării în altă unitate, munca pe care urmează să o presteze cel ce a cauzat paguba este în interesul noii unități căreia îi este subordonat. El trebuia să respecte condițiile de muncă și disciplină din acea unitate, care supraveghează munca sa. Prin urmare, unitatea la care s-a făcut detașarea este îndreptățită să emită decizia de imputare pentru recuperarea pagubelor pe care i le cauzează persoana detașată (Plenul Trib. Suprem, dec. de îndrumare nr. 1/1976).

Detașarea la altă unitate constituind o modificare temporară a contractului de muncă, cel în cauză își păstrează funcția și retribuirea avute anterior,

el continuând să aparțină unității cu care a încheiat acel contract. Ca atare, numai această unitate este îndreptățită să ia măsura desfacerii contractului de muncă, în cazurile prevăzute de art. 130 din Codul muncii, iar litigiul generat de luarea acestei măsuri se soluționează de instanța judecătorească în a cărei rază teritorială își are sediul unitatea parte contractantă (Trib. Suprem, dec. nr. 579/1976).

Trecerea persoanei de la o subunitate la altă subunitate din cadrul aceleiași unități din aceeași localitate, fără a i se schimba felul muncii, nu constituie modificare a contractului (Trib. Suprem, dec. nr. 86/1979).

În scopul unei mai bune organizări a activității, unitatea este îndreptățită să dispună trecerea în altă muncă și în alt post, dar fără a-i micșora retribuirea și cu obligația de a-i asigura o muncă corespunzătoare pregătirii profesionale și condițiilor în care urmează să fie prestată (Trib. Suprem, dec. nr. 1244/1979).

Prin delegare, se modifică temporar doar un element esențial al contractului, și anume locul de muncă, rămânând neschimbate celelalte elemente esențiale ale raportului de muncă, felul muncii și retribuirea. Executarea delegării este obligatorie în cazul în care întrunește condițiile legale esențiale, iar refuzul aducerii ei la îndeplinire constituie o încălcare a disciplinei muncii și poate fi sancționat chiar și cu desfaceră contractului (Trib. Suprem, dec. nr. 1713/1980).

Trecerea definitivă dintr-o muncă în alta constituie modificare esențială a contractului și nu se poate produce fără consimțământul persoanei încadrate (Trib. Suprem, dec. nr. 1610/1980).

Persoana numită temporar într-un post de conducere beneficiază de noua retribuire numai dacă nu este locțiitorul de drept al titularului. Această cerință nu se referă la cazul în care postul este vacant, adică la situația în care titularul lipsește temporar din unitate. Numirea temporară poate să rezulte și din stări de fapt, în care conducerea unității a încredințat o altă funcție, cu condiția însă ca cel cărui i s-a încredințat funcția să îndeplinească toate sarcinile aferente acesteia. Îndeplinirea numai a unor anumite sarcini nu dă dreptul la retribuirea funcției respective (Trib. Suprem,

dec. nr. 1865/1980).

Potrivit art. 74(1) din Legea nr. 57/1974, cel care a fost numit temporar într-un post de conducere vacant sau în locul unei persoane cu funcție de conducere care lipsește o anumită perioadă din unitate are dreptul să primească, în locul funcției pe care este încadrat, retribuirea prevăzută pentru funcția pe care o îndeplinește temporar, numai dacă nu este locțiitorul de drept al persoanei titulare și întrunește cerințele legale de studii și vechime specificate în Legea nr. 12/1971. Față de aceste dispoziții legale, instanța are îndatorirea să verifice dacă sînt îndeplinite sau nu, cumulativ, condițiile arătate, fără a putea să admită acțiunea în pretenții, pentru obligarea unității la plata diferenței de retribuire, pe simplul considerent că reclamantul a fost numit temporar pe un post de conducere vacant (Trib. Suprem, dec. nr. 720/1984).

Dacă schimbarea muncii este justificată de o mai bună organizare a muncii, iar interesele celui în cauză nu sînt atinse, trecerea în altă muncă corespunzătoare este admisibilă. Soluția contrară ar fi de natură să aducă prejudicii unităților, care ar fi puse în imposibilitate de a proceda la organizarea științifică a activității lor (Trib. Suprem, dec. nr. 131/1982).

Potrivit art. 74 alin. 1 din Legea nr. 57/1974, cel care a fost numit temporar într-un post vacant de conducere sau în locul unei persoane cu funcție de conducere care lipsește o anumită perioadă din unitate, are dreptul



mul să primească retribuția pentru funcția pe care o îndeplinește temporar, numai dacă nu este locuitorul de drept al titularului. Pentru a fi locuitor de drept al unui post de conducere, este necesar să existe un post considerat ca locuitor în statul de funcții al unității (Trib. Suprem, dec. nr. 2556/1985).

Dacă se îndeplinesc numai unele din atribuțiile funcției vacante, cel în cauză nu are dreptul la retribuția postului ocupat temporar. Persoana în cauză nu are vocație la o asemenea retribuție, din moment ce îndeplinește numai unele din atribuțiile funcției ocupate temporar (Trib. Suprem, dec. nr. 112/1987).

## TRANSFERUL

**NOTIUNE, NATURĂ JURIDICĂ.** Cadrul general al reglementării transferului persoanelor încadrate în muncă îl constituie prevederile art. 69 din Codul muncii, coroborate cu cele ale art. 11 alin. 1 lit. a și b din Legea nr. 1/1970, precum și cu prevederi din alte acte normative privind anumite categorii de personal cum sunt: gestionarii (Legea nr. 22/1969), șefii compartimentelor de control financiar intern (Legea nr. 5/1970); personalul compartimentelor de control tehnic al calității (Legea nr. 7/1977). Potrivit art. 69 din Codul muncii, persoana încadrată în muncă poate fi transferată în interesul serviciului, de regulă într-o altă unitate din aceeași ramură, în vederea bunei funcționări a acesteia, ori la cerere, în condițiile legii. Din această formulare a textului, se poate desprinde definiția transferului ca fiind trecerea unei persoane de la o unitate la altă unitate, în mod definitiv; trăsătura caracteristică a transferului o constituie înlocuirea unității parte în contractul de muncă, cu o altă unitate, prin cesiunea contractului de muncă acestei unități.

Transferarea personalului muncitor este o modalitate de cesiune a contractului de muncă, reglementată prin Legea nr. 1/1970.

Din precizarea de mai sus, se deprinde concluzia că poate fi transferat numai personalul muncitor încadrat cu contract de muncă în unitățile socialiste de stat (art. 11 din Legea nr. 1/1970), precum și în unitățile socialiste altele decât cele de stat: cooperatiste, organizații obștești (art. 23 din Legea nr. 1/1970).

Reglementarea privind transferarea nu se aplică următoarelor categorii de persoane:

- care nu sînt încadrate cu contract de muncă (membri cooperatori, avocați, militari, personalul cultelor etc.);
- care sînt încadrați cu contract de muncă, dar în alte unități decât cele socialiste (asociații de locatari, unități ale cultelor, personal casnic etc.).

Sîntem, în prezența unui transfer ori de cîte ori are loc trecerea persoanei încadrate la o altă unitate din aceeași sau altă localitate, însă nu constituie transfer trecerea persoanei în altă localitate, dar în aceeași unitate, situație care poate fi considerată ca o modificare a locului de muncă în cadrul aceleiași unități. Astfel, Legea nr. 57/1974, reglementînd prin art. 73 drepturile unor persoane, se referă, pe de o parte, la persoanele transferate în interesul serviciului la o unitate din altă localitate, precum și la persoanele mutate în cadrul aceleiași unități, dar în altă loca-

litate. În prima ipoteză, operează transferul în interesul serviciului, iar în cea de a doua ipoteză intervine o mutare definitivă a persoanei în altă localitate, fără schimbarea unității.

Transferul se realizează printr-un act juridic sub forma unei convenții, tripartite, între cele două unități și persoana care se transferă, prin care intervine o modificare a contractului de muncă, în ceea ce privește unitatea, felul muncii, locul, funcția, retribuția. Ceea ce se schimbă în mod obligatoriu este unitatea, ca parte în contractul de muncă, celelalte elemente ale contractului putînd sau nu să fie afectate de transfer. Vor putea, deci, exista transferări în care se schimbă numai unitatea, și transferări în care se schimbă atît unitatea, cît și funcția, retribuția.

Transferul poate avea loc atît în cazul existenței unui contract de muncă pe perioadă nedeterminată, cît și în acela al unui contract pe durată determinată. Cele trei părți ale convenției de transfer vor putea conveni, deci, și asupra perfectării unui transfer în baza unui contract de muncă pe perioadă determinată, fiind posibile următoarele situații:

- contractul de muncă pe durată determinată va urma să expire la termenul prevăzut;
- cu prilejul transferării se poate hotărî prelungirea sau chiar scurtaarea duratei prevăzute inițial;
- contractul de muncă pe durată determinată va putea fi transformat într-un contract pe durată nedeterminată.

Convenția tripartită privind transferul trebuie să aibă ca temelie acordul de voință al celor trei părți; această regulă este valabilă în principal pentru transferul la cererea persoanei interesate. Cît privește transferul în interesul serviciului, consimțămîntul persoanei în cauză este de asemenea necesar, însă el este circumstanțiat prin lege, astfel cum vom arăta mai departe.

Dacă transferul se efectuează fără acordul persoanei în cauză, și măsura luată este contestată, nu se naște în sarcina acesteia obligația de a se prezenta la noul loc de muncă. Contestația făcută în acest scop la organul ierarhic superior suspendă executarea transferului.

**MODALITĂȚI DE TRANSFERARE.** Transferul se prezintă sub două modalități: transferul în interesul serviciului și transferul la cererea persoanei încadrate în muncă.

Delimitarea între cele două feluri de transfer se face după criteriul interesului predominant în efectuarea transferului: interesul unității (al serviciului) sau interesul persoanei încadrate în muncă.

Interesul unității se materializează în practică prin precizarea făcută în acest sens în adresa de solicitare a transferului unei anumite persoane de care are nevoie. Faptul că persoana respectivă a depus o cerere la unitate, nu este relevantă în ceea ce privește natura transferului; ceea ce trebuie reținut este numai inițiativa manifestată în scris de unitate de a solicita transferul în interesul serviciului pentru bunul mers al activității sale; dacă, dimpotrivă, din adresa prin care se solicită transferul nu rezultă o manifestare expresă, transferul se consideră că se efectuează la cererea persoanei interesate.

Competența cu privire la stabilirea felului transferului — transfer în interesul serviciului sau transfer la cerere — o are unitatea care solicită transferul, în considerarea persoanei pe care dorește să o încadreze în colectivul unității. Pentru perfectarea convenției referitoare la transfer, este necesar, însă, astfel cum am mai arătat, ca unitatea care a primit



adresa referitoare la transfer, să fie de acord cu ea, respectiv să o accepte pur și simplu. Această unitate are posibilitatea să fie de acord cu solicitarea ce i s-a făcut sau să nu fie de acord, situație în care convenția dintre cele trei părți nu se încheie, iar transferul nu operează. Unitatea care a primit adresa de transfer nu poate stabili ea felul transferului, deoarece interesul ce determină transferul în interesul serviciului și motivația privind acest interes le are numai unitatea care solicită transferul. În concluzie, considerăm că unitatea care a primit adresa de transfer poate să fie sau să nu fie de acord cu transferul, iar nu să propună un alt fel de transfer.

În cazul în care persoana în cauză nu este de acord cu calificarea dată transferului său, considerat ca fiind la cerere, are dreptul să facă contestație, rezolvarea acesteia fiind de competența comisiei de judecată, deoarece litigiul ivit este în legătură cu încheierea și executarea contractului de muncă, neevaluabil în bani.

**TRANSFERUL ÎN INTERESUL SERVICIULUI.** Potrivit art. 11 alin. 1 lit. a din Legea nr. 1/1970, transferul în interesul serviciului se acordă, la cererea unității unde se transferă persoana respectivă, de către conducerea unității de la care pleacă, cu aprobarea organului ierarhic superior. Prin dispozițiile art. 39 lit. r din Legea nr. 5/1978, au fost modificate implecit prevederile art. 11 alin. 1 lit. a din Legea nr. 1/1970, în sensul că, pentru personalul de execuție din unitate, biroul executiv al consiliului oamenilor muncii aprobă transferul în interesul serviciului, fără aprobarea organului ierarhic superior.

În unele cazuri prevăzute de lege, transferul este posibil numai cu aprobarea organului ierarhic superior. Astfel, personalul de conducere din unitățile subordonate centralei și din cadrul acesteia se transferă cu acordul organului ierarhic superior (art. 50 lit. v din Legea nr. 5/1978); personalul de specialitate cu pregătire superioară din învățământ, sănătate, sau din unele domenii de activitate economică se transferă în interesul serviciului cu avizul ministerului sau organului central. Astfel, de exemplu prin Metodologia aprobată de Ministerul Sănătății și Uniunea Sindicatelor din Medicilor Sanitare, prin Ordinul nr. 155/1986, se prevede că transferarea medicilor și stomatologilor dintr-un județ în altul, a farmaciștilor dintr-un oficiu farmaceutic în altul, transferarea între unități sanitare cu subordonare diferită, între organele centrale și locale ale administrației de stat, precum și între organe și unități cu altă subordonare se face cu acordul Ministerului Sănătății. Tot astfel, potrivit Legii nr. 4/1974, transferarea inginerilor de specialitate agricolă și a medicilor veterinari dintr-un județ în altul sau în posturi de specialitate agricolă și într-o altă ramură decât agricultura, cu acordul Ministerului Agriculturii. De asemenea, potrivit Legii nr. 5/1974, aprobarea pentru transferarea inginerilor de specialitate agricolă și medicilor veterinari dintr-un trust județean de întreprinderi agricole de stat în altul sau din unități subordonate acestora se dă de către Departamentul agriculturii de stat, cu acordul celor două trusturi, iar transferul inginerilor de specialitate agricole de stat în alt sector al agriculturii, ori într-o altă ramură decât agricultura, în posturi de specialitate agricolă, se aprobă de către Ministerul Agriculturii.

Dacă transferul a fost efectuat fără să se fi solicitat aprobarea organului ierarhic superior — în cazurile în care legea prevede necesitatea unei astfel de aprobări — actul de transfer se consideră nul, nefiind respectată dispoziția prevăzută expres de lege. Nulitatea poate fi înlăturată dacă ulterior se obține aprobarea organului ierarhic superior. Această aprobare ulterioară trebuie să intervină nu oricând pe perioada de muncă a persoanei respective, ci numai atâta timp cât ea se află în raporturi de muncă cu unitatea la care a trecut prin transfer fără aprobare.

O situație specifică activității respective este aceea prevăzută de Statutul pentru organizarea activității și promovarea personalului de cercetare, aprobat prin Decretul nr. 689/1973, (art. 31 alin. 3), potrivit căruia în cazul în care o persoană reușită la concurs, care urmează să fie încadrată în muncă într-un post vacant de cercetare, lucrează în altă unitate, transferul se consideră în interesul serviciului, dacă conducerea unității de la care pleacă este de acord cu transferul. În caz contrar, la cererea persoanei interesate, asupra transferului și a naturii lui, decide ministerul sau organul central căruia îi este subordonată unitatea, de comun acord cu Comitetul Național pentru Știință și Tehnologie.

**Condițiile transferului.** Pentru ca un transfer să fie considerat perfectat, se cer întrunite mai multe condiții.

● **Să existe un contract de muncă legal încheiat.** Transferarea personalului muncitor poate avea loc pe întreaga durată în care contractul de muncă este în ființă.

Astfel, este posibilă transferarea celor care au contractul de muncă suspendat.

De asemenea, este posibilă transferarea unor persoane pe durata prezervării, deoarece contractul de muncă încetează la expirarea acestuia.

Este posibilă transferarea și dacă s-a emis o decizie de desfacere a contractului de muncă dar nu a fost comunicată, deoarece — potrivit art. 134 alin. 2 din Codul muncii — decizia respectivă produce efecte numai la comunicarea acesteia. Până în acest moment, contractul de muncă este în ființă și unitatea poate fi de acord cu transferul persoanei căreia nu i s-a comunicat decizia de desfacere a contractului de muncă. Ulterior acestei date, unitatea poate să acorde transferul numai dacă revine asupra măsurii desfacerii contractului de muncă, retractând măsura respectivă. Prin aceasta, persoana în cauză este repusă în situația pe care o avea anterior desfacerii contractului și poate fi ulterior transferată. Tribunalul Suprem a decis că în cazul în care unitatea, deși a procedat la desfacerea disciplinară a contractului de muncă, iar ulterior și-a dat acordul pentru transferarea celui în cauză la o altă unitate, această măsură echivalează cu revenirea asupra dispoziției de desfacere a contractului de muncă. În această concepție a Tribunalului Suprem, măsura acordării transferului are ca efect, pe lângă acela al perfectării transferului în sine, și pe acela de revenire implicită asupra deciziei de desfacere a contractului de muncă. Într-o asemenea situație însă, în care măsura transferării capătă două funcții distincte, este necesar ca în cadrul unității să se întocmească documente din care să rezulte, fără posibilitate de dubiu, că ceea ce s-a urmărit a fost anularea măsurii desfacerii contractului de muncă și, în același timp, acordarea transferului, fiind necesară menționarea în carnetul de muncă al persoanei transferate.

● **Să existe un post vacant în unitate.** Cerința postului vacant în statul de personal este logică. Aceasta, în ceea ce privește transferul unei persoane din categoria personalului tehnic, economic, de altă specialitate, administrativ,



de deservire și de pază. Pentru transferul personalului din categoria muncitorilor calificați, este necesar să nu se depășească numărul maxim de muncitori și fondul de retribuire planificat al unității.

În ceea ce privește încadrarea prin transfer a muncitorilor specialiști, unitatea la care se efectuează transferul trebuie să țină seama și de prevederile art. 19 alin. 2 și 3 din Legea nr. 57/1974, potrivit căroră numărul muncitorilor specialiști nu poate depăși 1% din numărul muncitorilor calificați existenți, iar în cazul deosebite pentru unele subramuri și activități, în limita a cel mult 2% din numărul muncitorilor calificați.

De asemenea, potrivit art. 23 alin. 5 din amintita lege, numărul maștrilor principali specialiști din numărul total al maștrilor din ramura respectivă nu poate depăși 5—8%. Pentru perfectarea transferului unui muncitor specialist și a unui maștru principal specialist, este necesară respectarea procentelor prevăzute mai sus.

● **Părțile să aibă capacitate juridică.** Cele trei părți participante la convenția de transfer trebuie să aibă capacitatea prevăzută de lege pentru stabilirea de raporturi de muncă.

În ceea ce privește capacitatea celor două unități participante, aceasta se referă la dreptul lor de a face încadrări în funcții compatibile cu sfera de activitate, cerință care rezultă din principiul specializării persoanelor juridice. Organele unității care pot angaja valabil unitatea în cazul transferului sînt cele prevăzute de Legea nr. 5/1978. Pentru acele situații în care competența de încadrare aparține, potrivit acestei legi, organelor de conducere colectivă, directorul unității semnează ordinul de transfer numai dacă are aprobarea acestor organe.

Persoana care a încheiat contractul de muncă și își îndeplinește sarcinile în executarea acestui contract are capacitate juridică generală și, deci, are capacitate să consimtă la efectuarea transferului său.

● **Consimțămîntul părților.** În cazul transferului se aplică normele de drept comun cu privire la exprimarea valabilă a voinței părților contractante. Consimțămîntul trebuie să fie exprimat de bună voie, în cunoștință de cauză și fără echivoc, iar voința persoanei să nu fie afectată de vreunul din viciile prevăzute de lege: eroare, dol, violență.

În cazul transferului la cerere, persoana trebuie să-și manifeste în mod expres voința sa; totodată, ea trebuie să justifice și să motiveze interesul de a se transfera.

Unitatea nu are obligația să motiveze refuzul de a acorda transferul solicitat, ceea ce se cere este ca acest consimțămînt să fie dat sau refuzat de organul de conducere competent.

O revenire a unității care acordă transferul este posibilă, dar numai înainte ca adresa de acceptare a transferului să fi fost primită de unitatea care a solicitat transferul; după această dată, transferul este perfectat, iar o revenire asupra lui nu mai este posibilă.

Potrivit art. 69 din Codul muncii transferarea personalului muncitor poate avea loc și fără acordul expres al persoanei. Aceasta poate contesta un astfel de transfer numai pentru motive de sănătate, dovedite cu certificat medical, precum și în alte situații temeinic justificate. Prin transferarea convenită ca urmare a înțelegerii între cele două unități și persoana încadrată în muncă se poate modifica, în principiu, orice element al contractului de muncă. Prin transferarea dispusă fără consimțămîntul persoanei, legea nu autorizează modificarea decît a unui singur element al contractului de muncă, anume locul muncii, sub aspectul unității.

Dacă printr-un astfel de transfer s-ar modifica și alt element al contractului de muncă, anume felul muncii sau retribuirea, ne-am afla în fața

unei modificări unilaterale a contractului de muncă, interzisă de lege (art. 11 lit. c din Codul muncii). O contestație cu acest obiect nu ar mai fi soluționată de organul ierarhic ci de judecătore, competentă potrivit art. 174 lit. b din Codul muncii.

● **Cu privire la modalitățile transferului.** După cum am mai arătat, în principiu, transferul reprezintă o convenție tripartită între două unități și o persoană.

Deosebit de această regulă generală, în anume situații, la această convenție trebuie să participe mai multe persoane. Astfel, personalul de conducere din unitățile subordonate centralei se poate transfera numai cu acordul organului ierarhic superior, personalul de specialitate din unele sectoare (învățămînt, sănătate) numai cu acordul ministerului etc. Lipsa acordului organului ierarhic, după caz, al organului central, face ca un eventual transfer astfel perfectat să fie lovit de nulitate.

● **Condițiile de formă ale transferului.** Legislația muncii nu prevede necesitatea unui înscris. Concluzia nu poate fi decît aceea că transferul, ca act juridic de modificare a contractului de muncă, urmează regulile acestui contract, în sensul că forma scrisă nu se cere pentru validitatea operațiunii, singurul ei scop fiind acela de a servi unor necesități de ordin organizatoric. În practică, însă, întotdeauna intervine un schimb de scrisori între cele două unități, care constituie dovada realizării acordului cu privire la transfer. Cu toate acestea, unitatea care transferă are obligația să comunice persoanei încadrate în muncă măsura modificării contractului de muncă prin transfer; această obligație decurge din prevederile art. 19 lit. c din Codul muncii, potrivit căroră contractul de muncă nu poate să înceteze sau să fie modificat, decît în cazurile prevăzute de lege.

S-a pus problema dacă există un termen înăuntrul căruia persoana transferată trebuie să se prezinte la noul său loc de muncă. Într-o părere s-a arătat că nu există o prevedere în acest sens, considerîndu-se că obligația de prezentare la noua unitate trebuie îndeplinită într-un termen destul de în perioada de timp ce a trecut pînă la prezentare, persoana în cauză a renunțat la transfer.

Desigur că, în cazul în care a fost prevăzut un termen la care persoana transferată trebuie să se prezinte la noua unitate, nerespectarea acestui termen constituie abatere, care poate atrage măsura sancționării disciplinare din partea unității la care nu s-a prezentat, măsură care poate ajunge pînă la desfacerea disciplinară a contractului de muncă. Facem precizarea că acest punct de vedere a fost însușit de instanțe, inclusiv de Tribunalul Suprem. În ce ne privește, considerăm că soluția problemei este alta. Din momentul perfectării transferului, apreciem că persoana este încadrată la noua unitate și potrivit contractului de muncă are obligația de a se prezenta la noul loc de muncă. Lipsa de la serviciu constituie absență care poate fi motivată sau nu.

Este deosebit important de avut în vedere acest lucru, deoarece evidențierea lipsei de la serviciu sub forma absenței motivate sau nemotivate are implicații în ce privește acordarea unor drepturi de personal (spor vechime, alocație de stat pentru copii, concediu de odihnă etc.).

În situația în care lipsa de la serviciu nu este motivată, fapta respectivă constituie și abatere disciplinară, unitatea putînd aplica o sancțiune.

Situații în care unitatea are obligația acordării transferului în interesul serviciului. Prin dispoziții legale sînt prevăzute cîteva cazuri în care unitatea are obligația să acorde transferul în interesul serviciului.



● Potrivit art. 28 din Legea nr. 6/1977, în situația în care, în lipsă de posturi, absolvenții școlilor de maiștri nu pot fi încadrați în funcția de maestru la unitatea care i-a recomandat, aceasta este obligată să le permită înscrierea la concursurile pentru posturile de maiștri organizate de alte unități, iar în caz de reușită să le acorde transferul în interesul serviciului, fără a mai fi necesară aprobarea organului ierarhic superior al acesteia.

● Cazul prevăzut de Legea nr. 12/1971 (art. 22 alin. 5) potrivit căruia încadrarea muncitorilor calificați în categorii superioare se va putea face numai dacă unitatea are prevăzut în planul său un volum suficient de lucrări corespunzătoare categoriei la care muncitorii solicită să fie încadrați. În cazul în care unitatea nu-i poate asigura un volum corespunzător de lucrări din categoria în care urmează să promoveze, dar o altă unitate din cadrul aceleiași centrale sau aceleiași minister are asemenea lucrări, conducerea centralei sau ministerului poate aproba persoanei respective transferul în interesul serviciului. Pentru unitate, transferul este obligatoriu.

● Cazul prevăzut de Codul muncii (art. 133 alin. 2), potrivit căruia unitățile au obligația de a asigura trecerea pe locuri de muncă corespunzătoare, a celor pensionați pentru invaliditate de gradul III, în cazul imposibilității menținerii lor în continuare în munca avută la pensionare. Textul se aplică, de regulă, prin găsirea de locuri corespunzătoare în cadrul unității respective; totuși, în cazul lipsei unor locuri corespunzătoare stării sănătății persoanei în cauză, poate interveni un transfer la altă unitate care are un loc corespunzător, situație în care transferul se face în interesul serviciului și devine obligatoriu.

**EFFECTELE COMUNE AMBELOR CATEGORII DE TRANSFER** ● Cesiunea contractului de muncă, ca principal efect prin care se produce transmiterea unui ansamblu de drepturi și îndatoriri din chiar momentul perfectării transferului. Pentru ca transferul să producă efecte nu este, deci, necesară începerea prestării efective a muncii, fiind suficientă perfectarea lui. Prima și esențială îndatorire a persoanei transferate este aceea de a se prezenta la noul loc de muncă; totodată, unității îi revine ca principală îndatorire aceea de a permite persoanei transferate continuarea executării contractului de muncă, în condițiile convenite prin convenția tripartită de transfer, condiții care, în principal, se referă la locul și felul muncii și la retribuirea aferentă postului pe care s-a efectuat transferul. Orice nerespectare a acestei îndatoriri poate să determine un litigiu de muncă.

● Menținerea vechimii neîntrerupte în aceeași unitate sau în muncă. Potrivit art. 8 lit. a și art. 10 lit. a și b din Legea nr. 1/1970, cu toate consecințele ce decurg din aceasta, și anume: dreptul de a fi încadrate, conform art. 68 din Legea nr. 12/1971, în continuare în aceleși categorii, respectiv funcții, sau altele echivalente, acele persoane care nu îndeplinesc condițiile de studii sau vechime cerute de lege, dar le-au îndeplinit anterior la încadrarea lor; dreptul la plata alocației de stat pentru copii, în sensul că persoana transferată beneficiază de plata alocației din chiar momentul transferului, iar nu începând cu luna următoare celei în care a avut loc prezentarea la noua unitate; dreptul de a efectua în natură concediul de odihnă, în sensul că, potrivit Legii nr. 26/1967 (art. 12 alin. 5 și art. 15), persoana care nu și-a efectuat concediul de odihnă la vechea unitate până la transferare, va fi programată la noua unitate să efectueze în natură concediul de odihnă pe anul în curs sau pe anul anterior, în anul în care a avut loc transferarea; dreptul la stabilirea cuantumului ajutoarelor pentru incapacitate temporară de muncă, prevăzut de H.C.M. nr. 880/1965 (art. 3, 5, 6, 7), pentru maternitate

(art. 15), și pentru concedii medicale în scopul îngrijirii copilului bolnav în vîrstă de pînă la 3 ani, prevăzut de Codul muncii (art. 157).

● Răspunderea disciplinară, în sensul că persoana transferată este susceptibilă de a fi sancționată în cadrul noii unități în cazul săvîrșirii unor abateri disciplinare. Pentru abaterile săvîrșite în cadrul unității de la care a fost transferată, nu se mai pot aplica sancțiuni disciplinare, deoarece persoana în cauză nu se mai află în raporturi de muncă cu această unitate, contractul de muncă fiind cesionat celeilalte unități.

● Răspunderea materială. Desigur că persoana transferată răspunde material pentru orice pagubă produsă din vina și în legătură cu munca sa la unitatea la care s-a transferat și lucrează efectiv. Transferul nu are însă nici o influență în ceea ce privește răspunderea materială ce decurge din activitatea persoanei, desfășurată la unitatea de la care s-a transferat. Cu alte cuvinte, această unitate este în drept să ia măsura imputării sumei de bani reprezentînd prejudiciul cauzat cu vinovăție de o persoană care a plecat prin transfer, după cum este posibilă și darea unui angajament de plată de către această persoană. Este deci, fără relevanță faptul că la data descoperirii pagubei sau a stabilirii răspunderii materiale, autorul prejudiciului nu se mai află în raporturi de muncă cu unitatea prejudiciată.

În același fel se pune problema și în cazul în care unitatea de la care s-a transferat o persoană este debitoare față de aceasta; într-un asemenea caz unitatea are obligația să despăgubească persoana care s-a transferat.

● Contractul de școlarizare și actul adițional la contractul de muncă. Solicitarea transferării unei persoane aflate în executarea unui angajament de școlarizare și a unui act adițional la contractul de muncă nu are drept consecință, în mod neapărat, obligația unității la care s-a efectuat transferul să suporte cheltuielile efectuate de cealaltă unitate cu școlarizarea persoanei transferate, proporțional cu perioada de timp nelucrată. Unitatea care a suportat în totalitate cheltuielile de școlarizare este, însă, în drept să convină — cu prilejul perfectării transferului — să condiționeze acordul său de plată cotei părți din cheltuielile ce le-a efectuat. Plata acestei cote părți se poate efectua în primul rînd de către persoana școlarizată. Considerăm că și unitatea la care a fost transferată o persoană poate prelua obligația de a plăti cota parte din aceste cheltuieli, urmînd ca persoana în cauză să activeze în cadrul acestei unități restul perioadei de timp din cei 5 ani cît avea obligația să rămînă la unitatea de la care s-a transferat. Se înțelege că în această situație, unitatea trebuie să prevadă fonduri bănești în acest scop. Este vorba deci, numai de o posibilitate de preluare a plății cotei părți din cheltuieli, iar nu de o obligație, atît timp cît nu s-a convenit asupra acestei probleme cu prilejul perfectării transferului. În orice caz, unitatea care a suportat integral cheltuielile de școlarizare, pentru o persoană care nu a rămas în unitate 5 ani de zile conform actului adițional la contractul de muncă, nu poate să rămînă păgubită; de aceea, plata cheltuielilor respective de școlarizare trebuie în final suportată de persoana transferată, prin darea unui angajament de plată sau prin emiterea unei decizii de imputare de către unitatea care a suportat plata lor.

● Contractele de închiriere accesorii la contractul de muncă, prevăzute de Legea nr. 5/1973 republicată în 1980 și Decretul nr. 195/1977. Ambele acte normative prevăd în mod expres că suprafețele locative din clădirile proprietate de stat aflate în administrarea întreprinderilor și organizațiilor economice de stat se închiriază de către conducerea acestora numai personalului lor, contractele de închiriere fiind accesorii contractelor de muncă (art. 51 alin. 1 și 2 din Legea nr. 5/1973). Tot accesorii contractelor de muncă sînt



și contractele de închiriere a locuințelor de serviciu, în sensul art. 55 și 56 din aceeași lege.

Pentru ambele situații, legea amintită prevede că în cazul în care contractul de muncă încetează, chiriașii respectivi sînt obligați să elibereze locuința deținută, în termen de 3 luni de la încetarea contractului de muncă. Deși transferul nu înseamnă o încetare a contractului de muncă, ci numai o modificare a acestuia, totuși, ținînd seama de destinația suprafețelor locative respective — asigurarea de locuințe numai pentru personalul unităților cărora li s-a repartizat prin plan fond de locuințe și asigurarea cazării personalului a cărei prezență permanentă în preajma locului de muncă este impusă de caracterul specific al muncii — înseamnă că în cazul plecării prin transfer a unei persoane care ocupă asemenea spații locative, situația este aceeași ca în cazul plecării ca urmare a încetării contractului de muncă (demisie etc.), deoarece spațiile locative respective trebuie să fie ocupate de alte persoane încadrate de unitate.

Este necesar totuși să se facă distincție — în cazul transferului în interesul serviciului — dacă acest transfer este sau nu urmarea inițiativei persoanei (în sensul că și-a manifestat în scris dorința să se transfere); în caz afirmativ, contractul de închiriere încetează și persoana transferată trebuie să lase liberă locuința în termen de 3 luni de la data transferării; în cazul însă în care transferarea în interesul serviciului nu este urmarea inițiativei persoanei în cauză, ci este inițiativa exclusivă a celor două unități — transferul este dispus în condițiile art. 69 din Codul muncii — dictată exclusiv de interesele acestora, credem că persoana transferată nu poate pierde dreptul de folosință asupra spațiului locativ pe care-l ocupă, dacă la noua unitate nu i se oferă un spațiu locativ corespunzător. De aceea, în practică, este indicat ca, la încheierea convenției tripartite de transfer, să se convină și cu privire la contractul de închiriere.

● **Efectele transferului în interesul serviciului.** Potrivit art. 8 lit. a din Legea nr. 1/1970, se păstrează vechimea neîntreruptă în aceeași unitate: ocuparea funcției fără obligația prezentării la examen sau concurs dacă transferul în interesul serviciului s-a făcut în aceeași funcție, într-o funcție echivalentă sau într-o funcție inferioară (art. 59 din Legea nr. 12/1971); acordarea sporului la retribuire în raport cu vechimea neîntreruptă în aceeași unitate (art. 66 și 67 din Legea nr. 57/1974, republicată); obținerea unei locuințe din fondul locativ de stat, indiferent de venitul mediu pe membru de familie și fără plata majorată a chiriei timp de 5 ani de la data transferului în interes de serviciu (art. 35 alin. final din Legea nr. 5/1973, republicată în 1980);

● **Stabilirea retributiei tarifare.** Principiul prevăzut de Legea nr. 57/1974 este acela că retribuirea tarifară stabilită pe trepte sau pe gradații constituie un drept cîștigat; acest principiu este însă circumstanțiat prin lege — (art. 17 (4) și art. 33 (7) — în sensul că dreptul cîștigat se menține numai atît timp cît personalul este încadrat în aceeași funcție și în funcții echivalente sau în aceeași categorie tarifară în aceeași unitate sau prin transfer în interesul serviciului în altă unitate unde, pentru funcția sau meseria respectivă, se aplică același nivel de retribuire.

Dacă însă cele două unități care au convenit asupra transferului nu au același nivel de retribuire, personalul transferat în interesul serviciului nu mai beneficiază de un drept cîștigat în sensul arătat mai sus, retribuirea tarifară a acestuia se stabilește în mod diferențiat, ținînd seama de calitățile

și de aptitudinile lor profesionale, precum și de necesitatea unei cît mai juste corelări cu retribuirea tarifară a personalului unității, astfel:

a) în cazul în care se aplică niveluri de retribuire mai mari, retribuirea tarifară poate fi stabilită pînă la cel mult gradația avută.

b) în cazul în care se aplică niveluri de retribuire mai mici, retribuirea tarifară poate fi stabilită pînă la cel mult clasa de retribuire avută.

Retribuirea tarifară a persoanelor care, din motive independente de activitatea lor, cum ar fi: măsuri organizatorice aplicate în unități, afecțiuni ale stării sănătății, accidente de muncă, sînt transferate în interesul serviciului, în alte funcții cu niveluri de retribuire mai mici, se stabilește potrivit lit. b de mai sus. Persoanele care ocupă funcții de conducere prevăzute cu indemnizații de conducere și care sînt transferate sau trecute în interesul serviciului în funcții la care retribuirea se face pe gradații ori în posturi de muncitori sau ca personal operativ, pot fi încadrate, pe baza verificării cunoștințelor și calităților lor profesionale, la una din gradațiile funcției în care sînt încadrate sau într-una din categoriile și treptele pe care o practică, ținînd seama de prevederile de la lit. a și b de mai sus.

În ceea ce privește personalul transferat în interesul serviciului în funcții superioare, acesta se încadrează la nivelul de bază al funcției. Potrivit art. 33 (6) din Legea nr. 57/1974, în cazul în care retribuirea tarifară la nivelul de bază este mai mică sau egală cu cea avută, încadrarea se va face la o gradație care să asigure persoanei în cauză o creștere a retributiei tarifare cu o clasă.

În ceea ce privește muncitorii încadrați pe rețele, care sînt promovați într-o categorie superioară de calificare, se încadrează la nivelul de bază al noii categorii. Muncitorii încadrați pe funcții și cei necalificați, atunci cînd sînt trecuți la o funcție sau o categorie superioară, se încadrează la retribuirea de bază; dacă această retribuire este egală sau mai mică decît cea avută, vor fi încadrați la noua funcție sau categorie, astfel încît să beneficieze de o creștere corespunzătoare unei trepte (art. 17 (3) din legea amintită).

Dacă persoanei promovate în funcție i se cuvine o clasă de retribuire tarifară la care nu corespunde nici o gradație la noul loc de muncă unde a venit prin transfer în interesul serviciului, întrucît se situează între două gradații consecutive, potrivit art. 194 din legea amintită, încadrarea se va face la clasa de retribuire imediat următoare.

● **Drepturi bănești în cazul transferului în interesul serviciului la o unitate situată în altă localitate.** Potrivit art. 75 din Legea nr. 57/1974, personalul transferat în interesul serviciului în altă localitate, precum și personalul mutat în cadrul aceleiași unități, dar în altă localitate, beneficiază de următoarele drepturi:

- a) rambursarea costului transportului pentru el și membrii familiei sale, precum și pentru gospodăria sa;
- b) diurna de deplasare pe durata călătoriei;
- c) plata unei indemnizații egale cu retribuirea sa medie lunară;
- d) plata unei indemnizații egale cu 1/4 din retribuirea sa medie lunară pentru fiecare membru de familie;
- e) un concediu plătit de 5 zile lucrătoare, în vederea mutării efective, acordat la cererea sa.

Indemnizația prevăzută la lit. c) se plătește numai în cazul mutării efective în localitatea în care a fost transferat, iar drepturile de la lit. a) și d), numai în cazul schimbării domiciliului celui transferat și — după caz — al membrilor săi de familie în acea localitate.

Drepturile prevăzute mai sus se suportă de către unitatea la care a avut loc transferul; costul transportului prevăzut la lit. a) se avansează de



unitatea de la care se transferă și se rambursează acesteia de către unitatea la care transferul se efectuează. Costul transportului se avansează persoanei transferate — la cerere sau din oficiu — de unitatea de la care se transferă. Rambursarea sumei se efectuează de către unitatea la care are loc transferul. Nerestituirea avansului de către titular în cazul în care transferul nu se mai efectuează sau nejustificarea în termen a sumelor cheltuite nu determină aplicarea de penalități de 0,50% pe zi de întârziere, prevăzute expres de Regulamentul aprobat prin Decretul nr. 209/1976 numai în cazul avansului pentru deplasare. În cazurile în care transferul nu se perfectează din vina uneia din unitățile implicate în această operație, și persoana este nevoită a reveni la vechiul său loc de muncă, avansul nu se restituie, fiind suportat de unitatea în culpă, dacă cheltuielile respective au fost efectuate.

● **Concediul plătit de 5 zile lucrătoare** include timpul de călătorie și are drept scop asigurarea mutării celui transferat și a gospodăriei sale, precum și a familiei acestuia. Concediul se acordă la cererea persoanei încadrate în muncă, singura în drept a stabili data începerii acestuia. Se acordă atât persoanei căsătorite, cât și celui necăsătorit și nu poate fi sub nici un motiv compensat în bani. Indemnizația cuvenită pe durata concediului de 5 zile se calculează pe baza retribuției medii, avându-se în vedere elementele acesteia specificate în Anexa nr. 14 la Decretul nr. 100/1979. Se suportă de unitatea la care a avut loc transferul (art. 75 alin. 3 din Legea nr. 57/1974). Nu poate forma obiectul executării silite. Suma nu se include la calcularea indemnizației pentru concediul de odihnă sau la stabilirea ajutoarelor materiale. Nedecontarea sau nejustificarea în termen a sumelor primite cu acest titlu nu atrag plata de penalități prevăzute de Regulamentul aprobat prin Decretul nr. 209/1976.

● **Diurna pe durata călătoriei** se acordă și se calculează în condițiile H.C.M. nr. 822/1959. Diurna este fixă (lei/zi) în raport cu retribuția lunară, fiind stabilită astfel: 18 lei pe zi la o retribuție de până la 2700 lei; 20 lei pe zi la o retribuție lunară de peste 2700 lei. Diurna se acordă numai în situațiile în care deplasarea (dislocarea) persoanei este efectivă și la o distanță mai mare de 10 km. Distanța de 10 km se calculează avându-se în vedere depărtarea între perimetrele celor două localități (de unde pleacă cel transferat și unde se mută efectiv). Se suportă de unitatea la care a avut loc transferul (art. 75 alin. 3 din Legea nr. 57/1974). Nu poate forma obiectul executării silite, având o destinație specială. Nu se include în calculul ajutoarelor materiale de asigurări sociale și nici în indemnizația pentru concediul de odihnă.

● **Rambursarea costului transportului pentru persoana transferată în interesul serviciului și membrii familiei sale, precum și pentru gospodăria sa** se face în condițiile și quantumurile prevăzute de actul normativ care reglementează regimul deplasărilor în interes de serviciu (H.C.M. nr. 822/1959). Au drept la rambursarea cheltuielilor efectuate pentru transportul: cu avionul; pe calea ferată, după tariful de clasa a II-a pe distanțe până la 300 km și după tariful de clasa I pe distanțe mai mari de 300 km (decontarea cheltuielilor cu vagonul de dormit se admite în cazul călătoriilor de noapte numai cu aprobarea prealabilă a conducătorului unității la care a avut loc transferul); pe căi de navigație maritimă după tariful de clasa I, iar pe căi de navigație fluvială după tariful de clasa a II-a; cu mijloace de transport în comun interurbane sau rurale de stat, după tarifele stabilite pentru aceste transporturi; cu mijloace de transport particulare (altele decât autoturismele) pe trasee unde nu există rețea de cale ferată sau de transporturi în comun ale consiliului popular și pe distanțe mai mari de 5 km, potrivit tarifulor locale și în limitele stabilite de dispozițiile legale în vigoare. Pentru trans-

portul obiectelor gospodăriei sale, personalul transferat are dreptul la restituirea cheltuielilor atât în cazul când transportul s-a efectuat printr-o unitate din sectorul socialist, cât și atunci când el a fost făcut cu mijloace de transport particulare (altele decât mijloacele auto) pe trasee unde nu există rețea de cale ferată sau de transporturi în comun ale statului (în toate cazurile în lumina tarifelor legale). În costul transportului intră, în afară de transportul pe căile ferate, auto sau fluviale, între cele două localități, și transportul de la vechia locuință până la gară (în localitatea de unde pleacă) și transportul de la gară până la noua locuință (în localitatea unde se mută). Costul acestui transport se calculează pe baza tarifelor și deconturilor întreprinderii prestatoare de servicii care a executat operațiunea de transport. În cazul în care în acele localități nu funcționează întreprinderi prestatoare de servicii, costul transportului nu va putea depăși tarifele folosite de întreprinderile prestatoare de servicii din alte localități. Decontarea cheltuielilor efectuate se va face pe baza chitanțelor emise de cei care au efectuat transportul, în care se va menționa distanța pe care s-au transportat obiectele și greutatea acestora, precum și pe baza confirmării consiliului popular respectiv că în localitate nu există întreprinderi prestatoare de servicii. În cazul în care, deși în unele localități funcționează întreprinderi prestatoare de servicii, manipularea mobilierului a fost efectuată cu persoane particulare, decontarea cheltuielilor aferente se va putea face în limita tarifelor legale cu condiția ca întreprinderea prestatoare din acea localitate să confirme că nu a putut asigura serviciile solicitate. Obligația unității de a suporta cheltuielile de transport ale celui transferat în altă localitate se consideră îndeplinită, în total sau în parte, după caz, în măsura în care aceasta i-a pus la dispoziție în mod gratuit mijloacele de transport necesare (inclusiv benzina, șofer etc.). Ceea ce interesează în esență este ca mutarea să fie efectivă în noua localitate, chiar în temeiul mențiunii de stabilire a reședinței. Costul transportului se avansează de unitatea de la care se transferă și se rambursează acesteia de către unitatea la care s-a efectuat transferul (art. 75 alin. 3 din Legea nr. 57/1974). Sumele nu pot fi reținute în contul datoriilor, ele nu se includ în calculul ajutoarelor sociale sau al indemnizației pentru concediul de odihnă. Nedecontarea sau nejustificarea sumelor primite cu acest titlu nu atrag aplicarea de penalități conform Regulamentului aprobat prin Decretul nr. 206/1976.

● **Indemnizația egală cu retribuția medie lunară** se plătește persoanei care — ca urmare a schimbării locului de muncă — se mută efectiv, cu sau fără familie, în altă localitate și numai în cazul când postul atribuit celui transferat are un caracter permanent (la un loc de muncă permanent) și a fost luat în primire efectiv. Această indemnizație se cuvine: persoanei transferate în altă localitate care și-a stabilit domiciliul în acea localitate; persoanei transferate în altă localitate care, fără să-și schimbe domiciliul, ci numai reședința, locuiește totuși efectiv în acea localitate, singur sau împreună cu familia, chiar dacă pe buletinul de identitate are numai viza de stabilire a reședinței. Indemnizația nu se poate plăti celui care nu-și mută domiciliul și nici nu locuiește efectiv în localitatea noului său loc de muncă, ci se deplasează zilnic de la domiciliul său la noul loc de muncă, cu mijloace proprii sau cu mijloace de transport în comun. De asemenea, indemnizația nu se acordă celui transferat în localitatea unde el și familia sa își au domiciliul permanent, deoarece indemnizația are caracterul unei compensări a cheltuielilor efectuate cu prilejul mutării în altă localitate. Indemnizația de transferare se calculează pe baza retribuției medii realizate în ultimele luni calendaristice anterioare datei ordinului de transfer și nu a retri-



buției medii corespunzătoare ultimelor luni anterioare mutării efective, în cazul când aceste date nu coincid. La stabilirea retributiei medii în vederea acordării acestei indemnizații, se iau în considerare următoarele drepturi bănești aferente perioadei luate în calcul: retribuiția tarifară de încadrare; diferența pentru lucru în acord; adaosul la retribuiția tarifară pentru depășirea indicatorilor și sarcinilor stabilite și diminuarea retributiei tarifare pentru nerealizarea sarcinilor de plan sau a celor proprii; sporul pentru vechimea neîntreruptă în aceeași unitate; indemnizația de conducere; retribuiția de până la 15% din valoarea normelor calculate pentru funcția de președinte, acordată de către C.A.P. specialiștilor agricoli și contabililor-șefi retribuiți de stat pentru contribuția adusă la realizarea planului de producție; indemnizația aferentă concediului de odihnă nefolosit (anexa nr. 14 la Decretul nr. 100/1979). În cazul în care în perioada ultimelor luni luate în calcul persoana a fost în incapacitate temporară de muncă, în concediu de studii sau de odihnă sau a avut cre nelucrate fără vina sa, perioadele menționate se exclud din calculul indemnizației de transferare atât ca timp, cât și ca sume. Sumele încasate în perioada respectivă, însă cuvenite pentru activitatea depusă într-o perioadă anterioară, se elimină din calcul: în cazul când ulterior se plătesc unele sume cuvenite pentru activitatea depusă în perioada luată în calcul, câștigul mediu stabilit, inițial, conform celor de mai sus, se recalculează, incluzându-se și aceste sume. Dacă la data achitării indemnizației de transfer persoana nu s-a mutat în noua localitate unde a fost transferată, plata este nelegală și suma plătită trebuie să fie restituită, urmînd ca cel în cauză să-și valorifice drepturile bănești în raport cu data mutării sale efective. Indemnizația se suportă de unitatea la care a avut loc transferul (art. 75 alin. 3 din Legea nr. 57/1974). Nu poate face obiectul reținerilor în contul debitelor. Nu se include în calcul la stabilirea ajutoarelor materiale de asigurări sociale sau a indemnizației pentru concediul de odihnă. Nedecontarea sau nejustificarea în termen a sumelor primite cu acest titlu nu determină aplicarea de penalități potrivit Regulamentului aprobat prin Decretul nr. 209/1976. Indemnizația de transferare se cuvine în cazul mutării efective în localitatea în care se află noul loc de muncă. Au dreptul la această indemnizație atât persoana care își schimbă domiciliul în localitatea în care își are sediul unitatea la care se transferă, cât și cei care locuiesc efectiv în acea localitate, pe baza vizei de flotant Dovada, în ambele cazuri, se face pe baza vizei aplicarea vizei de flotant are loc după perfectarea transferului, dreptul la primirea indemnizației se naște la data la care se fac mențiunile în buletinul de identitate, dar nu mai tîrziu de 3 ani de la data transferării.

Indemnizația de transfer, egală cu retribuiția medie lunară a celui în cauză, prevăzută de art. 75 alin. 1 din Legea nr. 57/1974, se cuvine persoanei transferate în interesul serviciului în altă localitate, precum și celui mutat în cadrul aceleiași unități în altă localitate, plătindu-i-se, după cum am mai arătat, numai în cazul mutării efective în localitatea respectivă.

● Indemnizație egală cu 1/4 din retribuiția medie lunară a persoanei transferate, pentru fiecare membru de familie. Prin membri de familie, în sensul prevederilor de mai sus, înțelegem: soția (soțul) celui transferat, precum și copiii celui transferat, chiar și din altă căsătorie dacă sînt încredințați și locuiesc cu cel transferat, părinții acestuia (și ai soției), dar numai dacă la data transferului locuiesc împreună.

În cazul în care ambii soți sînt transferați în interesul serviciului în altă localitate, la aceeași unitate sau la unități diferite, drepturile prevăzute la art. 75 alin. 1 din Legea nr. 57/1974 trebuie acordate fiecărui soț în ce

privește indemnizația, concediul de 5 zile și transportul personal și numai unui singur soț costul transportului pentru gospodărie și indemnizația pentru membrii familiei. Totodată, atât soțului cât și soției urmează să li se ramburseze diurna de deplasare pe durata călătoriei.

În cazul în care unul din soți este transferat în interesul serviciului, iar celălalt este transferat la cerere pentru a-și urma soțul, indemnizația egală cu 1/4 din retribuiția medie lunară se acordă soțului transferat în interesul serviciului și pentru soțul transferat la cerere.

În cazul când o persoană transferată se mută într-o localitate apropiată de aceea a noului loc de muncă și face zilnic naveta, nu poate beneficia de aceste drepturi, deoarece într-o asemenea situație nu sînt îndeplinite condițiile în funcție de care legea acordă drepturile respective. Fac excepție de la această regulă cei care primesc locuință de la unitate într-o localitate învecinată și se stabilesc în localitatea în care au primit locuința. Această situație se întîlnește, în special, în cazul unităților care au reședința în comune suburbane, unități cărora li se repartizează locuințe în orașul de care aparține comuna. Sumele primite potrivit art. 75 din Legea nr. 57/1974 au caracter compensatoriu și deci nu pot fi urmărite pentru nici un fel de datorie, potrivit art. 409 alin. penultim, Codul de procedură civilă. Se suportă de unitatea la care a avut loc transferul (art. 75 alin. 3 din Legea nr. 57/1974). Nu poate face obiectul reținerilor în contul datoriei.

Pot fi cazuri în care transferul în interesul serviciului al unei persoane să aibă loc la o unitate care are sediul în localitatea în care această persoană, împreună cu familia sa, își are domiciliul. Într-un asemenea caz, persoana transferată poate beneficia numai de rambursarea costului transportului persoanei transferate și a membrilor familiei (dacă aceștia au locuit împreună pînă la data transferării) și a cheltuielilor făcute cu transportul gospodăriei.

● Asigurarea suprafeței locative. În baza art. 75 alin. 4 din Legea nr. 57/1974 și a Legii nr. 5/1973, transferul în altă localitate se va putea face numai cu asigurarea suprafeței locative corespunzătoare. Din redactarea prevederii citate, rezultă că aceasta nu se aplică în cazul în care nu se convine, cu privire la asigurarea pentru persoana ce se transferă, a unei suprafețe locative corespunzătoare. Aceasta poate reprezenta o situație temeinică în sensul art. 69 din Codul muncii care să justifice opoziția celui în cauză la măsura de transfer. Prin suprafață locativă corespunzătoare credem că trebuie să se înțeleagă corespunderea locuinței atât ca mărime, cât și ca grad de confort. Acest drept poate fi asigurat în două modalități: fie prin închirierea cu prioritate a unei locuințe corespunzătoare, potrivit art. 8 alin. 3 al Legii nr. 5/1973, din fondul locativ, plata chiriei revenind celui transferat, spre deosebire de detașare; fie prin înlesnirea construirii unei locuințe proprietate personală, ca ordine de prioritate, în condițiile Legii nr. 4/1973. Pînă la obținerea efectivă a unei locuințe în localitatea unde a fost transferat, cel în cauză continuă a păstra dreptul asupra locuinței vechi, neputînd fi evacuat.

În cazul însă, în care unitatea care a solicitat transferul în interesul serviciului a unei persoane, nu-și îndeplinește obligația prevăzută de lege, de a pune la dispoziția acestuia o suprafață locativă corespunzătoare, și această persoană suferă un prejudiciu efectiv, acest prejudiciu va fi acoperit prin plata despăgubirii respective de unitatea care nu a executat obligația asumată la încheierea convenției tripartite de transfer, plată ce se poate face de bună voie sau în urma unui litigiu de muncă ce s-ar putea naște între persoana transferată și unitatea la care s-a transferat, în fața comisiei de judecată a unității.



**EFECTELE SPECIFICE TRANSFERULUI LA CERERE.** Spre deosebire de transferul în interesul serviciului, transferul la cerere conferă persoanei transferate drepturi mai reduse, astfel cum se arată în cele ce urmează.

● **Menținerea vechimii neîntrerupte în muncă**, care, potrivit art. 10 lit. b din Legea nr. 12/1971, oferă posibilitatea acordării unor mai puține drepturi decât le acordă vechimea neîntreruptă în aceeași unitate. Totuși, în două situații prevăzute expres de lege, se menține vechimea neîntreruptă în unitate, deși transferul s-a efectuat la cererea expresă a persoanei. Prima situație este aceea în care persoana solicită transferul motivat de starea sănătății, dovedită cu certificat medical, precum și pe faptul că unitatea nu poate s-o încadreze într-o muncă corespunzătoare sănătății sale (art. 9 alin. 1 lit. i din Legea nr. 1/1970). Cea de-a doua situație este aceea în care soțul urmează pe celălalt soț, mutat cu unitatea în altă localitate (art. 9 alin. 1 lit. k din Legea nr. 1/1970).

● **Retribuția** se stabilește potrivit art. 200 alin. 2 și 3 lit. a din Legea nr. 57/1974, în sensul că aceasta se stabilește la nivelul de bază al funcției sau categoriei respective. Unitatea are însă posibilitatea ca, în perioada de 30—90 de zile de la încadrare, să acorde persoanei respective un număr de gradații sau trepte, ținând seama de funcția avută anterior, de categoria tarifară și de nivelul de retribuire avut, precum și de vechimea în specialitate sau în meserie. Prin această prevedere, se urmărește să se asigure o cât mai justă corelare a retribuiției persoanei transferate cu retribuiția tarifară de încadrare a întregului personal din unitate încadrat în aceleași funcții sau categorii tarifare. Rectificarea încadrării se face întotdeauna pe baza verificării calităților și aptitudinilor profesionale ale persoanei care se încadrează în colectivul unității la care s-a transferat.

Perioada de 30—90 de zile prevăzută de lege este o perioadă obligatorie, în sensul că unitatea nu poate lua măsura arătat mai sus nici mai înainte de 30 zile, nici după expirarea termenului de 90 de zile calculate de la data stabilirii retribuiției la nivelul de bază, ci numai în cadrul acestei perioade.

#### Practică judecătorească

Transferul în interesul serviciului nu poate avea loc în cazul în care persoana ce urmează a fi transferată nu este de acord, pentru motive de sănătate dovedite cu certificat medical, precum și în alte situații temeinic motivate. Hotărîrea asupra temeiniciei motivelor este de competența organului ierarhic superior. După cum se învederează în art. 69 din Codul muncii, se pot ivi situații în care persoana transferată este îndreptățită să nu se conformeze dispoziției de transferare, fie pentru motive de sănătate dovedite cu certificat medical, fie pentru alte motive temeinic justificate. În toate aceste situații, hotărîrea asupra temeiniciei motivelor invocate în cazul în care acea persoană nu este de acord cu transferul, intră în competența organului ierarhic superior, bineînțeles în măsura în care transferul nu implică modificarea unilaterală a contractului de muncă în ceea ce privește retribuiția sau felul muncii (Plen Trib. Suprem, dec. de îndrumare nr. 9/1974).

Prezentarea persoanei încadrate în noul post, în caz de transferare, trebuie să aibă loc într-un termen rezonabil, astfel ca, în perioada de timp scursă, să nu rezulte prezumția de renunțare la transfer (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 2750/1974).

În cazul în care, prin contestație se atacă decizia de transfer în interesul serviciului, căruia nu i s-a dat curs, precum și dispoziția de desfacere

a contractului de muncă pe acest motiv, instanța judecătorească sesizată are îndatorirea să se desesizeze în favoarea organului ierarhic superior aceluia care a dispus transferul pretins nelegal, urmînd ca ea să se pronunțe asupra capătului de cerere privind desfacerea contractului de muncă după ce se va fi stabilit dacă decizia de transfer a fost sau nu legală. Într-adevăr, numai în raport de situația dată în legătură cu transferul în interesul serviciului, care este de competența organului ierarhic superior, se va putea soluționa capătul de cerere privind desfacerea contractului de muncă de către instanțele judecătorești (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 732/1978).

Decizia de desfacere a contractului de muncă își poate produce efectele numai de la data comunicării, conform art. 134 din Codul muncii, iar nu retroactiv. Contractul de muncă rămînd în vigoare pînă la această dată, transferul intervenit în condiții legale înainte de comunicare, atrage după sine caducitatea dispoziției de desfacere a contractului, deoarece la data comunicării ei, raportul de muncă între persoana vizată și unitatea emitentă încetase, ca urmare a transferului aprobat (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 431/1978).

Prin mutare efectivă, în sensul art. 75 (2) din Legea nr. 57/1974, urmează a se înțelege nu numai schimbarea domiciliului permanent al persoanei muncitor în localitatea în care se află noul loc de muncă, ci și locuirea efectivă în acea localitate, chiar și pe baza unei vize de reședință (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 750/1978).

În cazul în care unitatea, deși a procedat la desfacerea disciplinară a contractului de muncă, ulterior și-a dat acordul pentru transferarea celui în cauză la o altă unitate, această măsură echivalează cu revenirea ei asupra dispoziției de desfacere a contractului (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 788/1978).

Transferul se caracterizează prin trecerea persoanei încadrate în muncă de la o unitate la alta și implică acordul de voință al celor două unități, precum și consimțămîntul acelei persoane, exprimat în anumite condiții (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 1433/1978).

Transferul în interesul serviciului conferă un drept cîștigat numai în măsura în care la noua unitate se aplică același nivel de retribuire (art. 35 din Legea nr. 57/1974). Pe de altă parte, însă, retribuiția tarifară de încadrare constituie drept cîștigat numai atît timp cît persoana în cauză este încadrată în aceeași categorie tarifară sau funcție ori în funcții echivalente, în aceeași unitate sau prin transfer în interesul serviciului, în altă unitate unde pentru meseria sau funcția respectivă se aplică același nivel de retribuire (art. 17). Prin urmare, persoana transferată nu poate să beneficieze de o retribuiție care nu se regăsește ca nivel la noua unitate corespunzătoare, de pildă, gradului redus de complexitate al instalațiilor deservite și indicatoarelor tarifare de calificare. (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 570/1981)

Hotărîrea asupra temeiniciei motivelor invocate pentru a nu fi de acord cu transferul în interesul serviciului intră în competența organului ierarhic superior numai dacă transferul nu implică modificarea unilaterală a contractului de muncă, situație în care această competență revine instanțelor judecătorești. Ori de cîte ori persoana în cauză contestă măsura transferării, invocînd atît motive de nelegalitate, cum este cel privind modificarea unilaterală a contractului, cît și motive de sănătate, contestația va fi soluționată în ce privește prima categorie de motive — de către instanțele judecătorești, iar în ceea ce privește a doua categorie — de către organul ierarhic superior (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 1527/1981).



Potrivit art. 69 din Codul muncii, persoana încadrată în muncă poate fi transferată în interesul serviciului, de regulă într-o altă unitate din aceeași ramură, în vederea bunei funcționări a acesteia. Transferul în interesul serviciului nu poate avea loc în cazul în care persoana ce urmează a fi transferată nu este de acord din motive de sănătate, dovedite cu certificat medical, precum și în alte situații temeinic justificate, hotărîrea asupra temeiniciei motivelor fiind de competența organului ierarhic superior. Esențial pentru valabilitatea transferului în interesul serviciului este ca propunerea unității care solicită transferul să fie acceptată de unitatea la care lucrează cel în cauză și ca acest acord să fie comunicat unității propunătoare. De asemenea, trebuie să existe — atunci cînd potrivit legii este necesară — aprobarea prealabilă a organului ierarhic superior al unității care urmează să acorde transferul. Dacă transferul în interesul serviciului este efectuat fără acordul persoanei încadrate în muncă, aceasta are dreptul să se adreseze, pe cale de contestație, organului ierarhic superior al unității unde lucrează (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 223/1982).

Competența de soluționare a acțiunii de modificare a naturii transferului din transfer la cerere în transfer în interesul serviciului, cu scopul de a se opera această modificare în carnetul de muncă, aparține comisiei de judecată și nu instanței judecătorești, deoarece privește un litigiu în legătură cu încheierea și executarea contractului al cărui obiect este neevaluabil în bani (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 56/1983).

Măsura transferului în interesul serviciului constituind o modificare a contractului prin schimbarea locului de muncă, urmează că legalitatea ei este condiționată, printre altele, de existența unui loc disponibil de muncă în noua unitate, în momentul efectuării sale. În cazul în care, la data transferului, postul pe care cel în cauză a fost transferat nu mai exista în statul de funcții, transferul nu poate opera, astfel că raporturile de muncă dintre acea persoană și unitatea care a dispus transferul continuă să existe, chiar dacă transferul a fost determinat de reorganizarea unității pe baza unui act normativ. Cum însă unitatea care a dispus transferul a operat o reducere a posturilor determinată de reorganizarea sa, iar transferul în asemenea condiții nu poate avea loc, unitatea respectivă urmează să dispună, în situația dată, desfacerea contractului celui în cauză pe baza art. 130 (1) lit. a din Codul muncii, cu respectarea art. 131 și art. 133 (1) din același cod (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 2634/1984).

În conformitate cu prevederile art. 33 alin. 7 din Legea nr. 57/1974, retribuiția tarifară stabilită pe gradații constituie un drept câștigat, atît timp cît personalul este încadrat în aceeași unitate sau prin transfer în interesul serviciului, în altă unitate, unde la funcția respectivă se aplică același nivel de retribuire. Astfel, de pildă, contestatorul, director al unui spital clinic de recuperare, a beneficiat de retribuiția prevăzută de art. 151 alin. 2 lit. a și b din Legea nr. 57/1974, motivat de faptul că acea unitate era încadrată la nivelul I de retribuire, deci cu o retribuiție tarifară mai mare cu 1—2 clase. Transferat apoi la un dispensar policlinic, unitate cu nivelul II de retribuire, deci inferior celui al unității anterioare, el nu putea fi încadrat potrivit prevederilor art. 33 alin. 7 menționat, deoarece la unitatea unde a fost transferat nu erau retribuiții mai mari cu 1—2 clase. În ceea ce privește numărul de gradații, contestatarului nu i se putea acorda gradația a 7-a decît în mod excepțional, cu confirmarea organului ierarhic superior, deoarece, potrivit art. 33 alin. 2 și 3 din lege, numărul personalului încadrat la ultima gradație nu poate depăși 5—8% din totalul personalului încadrat pe gradații din fiecare unitate. Pe de altă parte, trecerea de la o gradație inferioară la alta superioară se poate face numai după scurgerea unei perioade de 3 ani,

care poate fi redusă cu cel mult 1/3, astfel că nu i se putea acorda contesta-torului această a 7-a gradație după mai puțin de un an de la obținerea gra-dației a 6-a (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 58/1985).

Hotărîrea asupra temeiniciei motivelor invocate de persoana care nu este de acord cu transferul intră în competența organului ierarhic superior numai dacă transferul nu implică modificarea unilaterală a contractului de muncă, situație în care această competență revine instanțelor judecătorești. Ori de cîte ori persoana încadrată în muncă contestă măsura transferării, invocînd alt motivul de nelegalitate, cum este cel privind modificarea uni-laterală a contractului, cît și motivul de sănătate, contestația va fi soluțio-nată în ce privește prima categorie de motive, de către instanțele judecăto-rești, iar în ce privește cea de-a doua categorie, de către organul ierarhic superior (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 499/1987).

După absolvirea cursurilor de calificare, persoana care a încheiat un angajament de școlarizare — act adițional la contractul de muncă — a solici-tat transferul în interesul serviciului de la unitatea în care presta munca, la o altă unitate. După perfectarea transferului, unitatea unde a fost transferată nu a înțeles să preia contractul de școlarizare, astfel că persoana în cauză a dat angajamentul prin care s-a obligat să achite contravaloarea școlarizării. În această situație, nu se poate reține că persoana transferată a fost în eroare la data cînd a semnat angajamentul de plată. Soluția adoptată de instanță, în sensul că fiind vorba de un transfer în interesul serviciului, persoana în-cadrată în muncă nu poate fi urmărită pentru plata cheltuielilor de școlari-zare, întrucît nu a avut loc o încetare a raportului de muncă, ci o cesiune a acestuia, ar fi fost justificată numai în situația în care unitatea la care s-a transferat și-ar fi dat acordul cu ocazia transferului, să suporte aceste chel-tuieli; ori, așa cum s-a arătat mai sus, unitatea cesionară nu a înțeles să preia și contractul de școlarizare (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 270/1987).

În timp ce presta munca, persoana în cauză, la propunerea unității a urmat și absolvit școala de maîstri. Ulterior, a fost transferată în interesul serviciului la o altă unitate de la care a cerut și obținut concediul de studii pentru elaborarea și susținerea lucrării de diplomă, cu plata drepturilor bă-nești ce i se cuveneau potrivit dispozițiilor pct. 3 lit. c. din Anexa nr. 2 la Decretul nr. 335/1978. În conformitate cu acest text, elevii din învățămîntul seral al școlii de maîstri beneficiază, la cerere, de un concediu de studii de 30 de zile calendaristice, o singură dată, în afara concediului de odihnă, pen-tru elaborarea și susținerea lucrării de diplomă la examenul de absolvire, pe durata acestui concediu avînd dreptul să primească o indemnizație egală cu retribuiția tarifară de încadrare, precum și sporul pentru vechimea neîn-treruptă în aceeași unitate. Împrejurarea că persoana în cauză a fost trans-ferată în interesul serviciului de la unitatea care o propusese să urmeze școala de maîstri la o altă unitate, nu a fost de natură să ducă la pierderea dreptului său la concediul prevăzut, transferul respectiv avînd, în principiu, ca efect transmiterea tuturor drepturilor și obligațiilor născute din raportu-rile de muncă, care au continuat să existe și la noua unitate. (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 799/1987).

Transferul în interesul serviciului de la o unitate la alta poate fi soco-tit perfectat în momentul în care adresa de acceptare a propunerii de trans-ferare a fost primită și înregistrată la unitatea propunătoare, în situația în care persoana transferată este de acord cu măsura. În cazul în care ea se opune, perfectarea transferului este suspendată pînă la data cînd se comu-nică hotărîrea organului ierarhic superior cu privire la temeinicia motivelor invocate pentru refuzul de a da curs transferării. Pînă la primirea acestei



comunicări, nu se naște obligația de prezentare la noua unitate și deci ne-prezentarea nu poate fi interpretată ca o abatere disciplinară susceptibilă a fi sancționată cu desfacerea contractului de către această unitate. (Trib. jud. Tulcea, dec. nr. 176/1981).

Unitatea este îndreptățită să revoce actul prin care a aprobat un transfer în interesul serviciului, cu condiția ca această revocare să fi avut loc mai înainte de momentul în care aprobarea a fost primită de unitatea care a solicitat transferul. Dacă însă transferul a fost revocat legal, el rămâne fără efect și astfel persoana în cauză este obligată să presteze muncă, în continuare, la unitatea care a revocat transferul. Prin urmare, este neîntemeiată acțiunea prin care această persoană solicită să se constate legalitatea transferului, obligarea acestei unități să-i elibereze carnetul de muncă și să-i plătească despăgubiri pentru faptul că, neeliberându-i-se carnetul menționat, nu a putut să presteze muncă la unitatea la care fusese transferată (Trib. jud. Hunedoara, dec. nr. 867/1981).

Copiii din altă căsătorie ai soțului unei persoane transferate în interesul serviciului trebuie să fie luați în considerare la calculul indemnizației de transfer, întrucât fac parte din familia ei, în înțelesul art. 75(1) lit. d din Legea nr. 57/1974, cu condiția ca la data transferului să locuiască împreună (Trib. jud. Suceava, dec. nr. 1142/1981).

În caz de transfer în interesul serviciului, persoana încadrată în muncă nu poate fi urmărită pentru restituirea cheltuielilor efectuate în vederea pregătirii profesionale, întrucât o atare situație nu constituie o încetare a raportului juridic de muncă din vina ori din inițiativa ei, ci o cesiune a celui în cauză (Trib. jud. Hunedoara, dec. nr. 94/1982).

În situația în care contractul de școlarizare a fost încheiat de părinți (minorul și tatăl lui) cu o întreprindere (din Suceava) la care după absolvirea școlii minorul (devenit între timp major) a fost încadrat, dar ulterior, a fost transferat la o altă întreprindere (din Pitești, reclamanta), aceasta din urmă a preluat contractul și, ca atare, cel în cauză era obligat a lucra la întreprinderea din Pitești perioada rămasă din termenul de 5 ani, de vreme ce, necontestat, această întreprindere a preluat contractul de școlarizare odată cu transferul fostului elev. Ca atare, acțiunea prin care reclamanta cere obligarea fostului elev și a tatălui său la plata cheltuielilor de școlarizare este întemeiată. (Trib. jud. Suceava, dec. nr. 1492/1987).

## CAPITOLUL III

# Drepturile generale și principale ale personalului muncitor

Contractul individual de muncă, actul juridic în temeiul căruia — potrivit art. 64 din Codul muncii — personalul muncitor se încadrează într-o unitate socialistă, este un contract reglementat, principalele clauze ale acestuia fiind prevăzute de lege. Ceea ce este specific legislației muncii este caracterul ei de protecție, faptul că garantează o serie de drepturi principale acordate oamenilor muncii. Fiind prevăzute de lege, drepturile oamenilor muncii nu pot fi încălcate ori neacordate, chiar dacă s-a omis menționarea lor expresă în contractul de muncă.

Având în vedere că derivă din lege, principalele drepturi ale personalului muncitor se constituie în principii ale dreptului muncii.

Referindu-ne la aceste drepturi, arătăm că potrivit prevederilor art. 18 din Codul muncii, „drepturile persoanelor încadrate în muncă nu pot face obiectul vreunei tranzacții, renunțări sau limitări, ele fiind apărute de stat împotriva oricăror încălcări, a manifestărilor de subiectivism sau arbitrar”. Importantă măsură de protejare a oamenilor muncii, interdicția de a tranzacționa, renunța sau accepta limitarea drepturilor lor este confirmată de cod printr-o dispoziție categorică, imperativă și de ordine publică. Efectul încălcării acestei dispoziții este sancționat cu nulitatea actului de renunțare sau tranzacționare. Nulitatea poate fi invocată de persoana interesată, de părinți sau tutori pentru minorii între 14 și 16 ani, de procuror, de organul de jurisdicție a muncii și de organele Ministerului Muncii. Pentru aplicarea justă a principiului inadmisibilității oricărei tranzacții sau limitări a drepturilor este necesar a se avea în vedere natura clauzelor din contractul de muncă, dar și natura și importanța dreptului protejat de lege. Este cunoscut că în contractele de muncă sînt cuprinse unele clauze stabilite anterior prin norme de drept imperative, iar alte clauze derivînd din dispoziții legale suplative. Interdicția tranzacționării, limitării sau renunțării operează pe deplin cu privire la drepturile stabilite prin dispoziții imperative. În cazul cînd drepturile sînt reglementate prin norme suplative, este posibilă înțelegerea părților, dar numai în limitele și condițiile prevăzute de lege. Principiul înscris în art. 18 din Codul muncii are importante efecte practice. S-a decis că: persoana care a fost încadrată în altă muncă, modificîndu-i-se astfel contractul de muncă și a acceptat noul



post, poate face în mod legal contestație la organul de jurisdicție împotriva măsurii luate de conducerea unității, acceptarea funcției neavând caracterul unei renunțări la dreptul său; de asemenea, cel care a primit o funcție retribuită inferior poate contesta măsura, acceptarea funcției noi neavând semnificația unei renunțări la retribuția sa legală etc. Considerăm că nu se poate renunța nici la o gradație acordată, deoarece ea constituie o parte din retribuția tarifară. Tot astfel, persoana încadrată nu este îndrituită a limita drepturile sale de concediu, de alocații, de indemnizații și nici nu poate renunța la ele. Orice asemenea act este nul de drept, nu produce nici un efect și persoana în cauză poate pretinde ulterior integralitatea drepturilor sale.

Consacrând ca principiu inadmisibilitatea renunțării și a limitării drepturilor acordate subliniem că legea se referă la drepturi și nu la unele interese legitime sau simple vocații. În astfel de cazuri, persoanele în cauză pot face renunțări valabile.

Art. 19 din Codul muncii, art. 4 din Legea nr. 1/1970 și art. 3 și 4 din Legea nr. 12/1971, Legea nr. 3/1983 și Legea nr. 5/1978 (cu modificările ulterioare) enumeră o mare parte din drepturile cu caracter general ale personalului muncitor, altele fiind conferite prin acte normative specifice. Dintre acestea, drepturile cu caracter pecuniar vor fi prezentate și analizate în capitolul IV și V al volumului, iar altele, cum ar fi dreptul la promovare, la protecția muncii etc., se regăsesc tratate în alte capitole din lucrare. Aici ne vom opri asupra următoarelor drepturi: la stabilitate; la pregătirea și perfecționarea pregătirii profesionale; la dreptul la odihnă; la dreptul de a alege și a fi ales în conducerea unității, de a se adresa organelor superioare, celor de jurisdicție; la participarea la fondul de dezvoltare economică al unității; la unele drepturi și avantaje în legătură cu închirierea locuințelor din fondul locativ de stat; la cumpărarea anumitor bunuri în rate etc.

Realizarea acestor drepturi nu se face în mod uniform și rigid; ele nu se pot exercita în același mod în industrie sau agricultură, în construcții sau comerț etc. Principiul flexibilității normelor juridice în raport de specificul fenomenelor de structură se regăsește și în dreptul muncii. Pe parcursul lucrării vom evidenția cazurile în care se aplică principiul de mai sus (aici evidențiem numai deosebirea de quantum a alocației de copii în raport de mediul urban sau rural) și durata mai mare a timpului de lucru în construcții, agricultură, etc. în raport cu munca din industrie).

Facem precizarea că unele dintre drepturile la care ne-am referit au un caracter complex, sint de maximă importanță pentru legislația muncii și ele vor fi tratate separat în această lucrare, formând obiectul unor capitole distincte.

Principiul muncii și conducerii colective, cu corolarul său, dreptul oamenilor muncii de a participa nemijlocit la activitatea de conducere a unității, are legătură cu lucrarea de față, dar nu este totuși de esența ei.

## STABILITATEA ÎN MUNCĂ

**GENERALITĂȚI.** Stabilitatea în muncă a personalului muncitor reprezintă un drept sintetic — un agregat de mai multe drepturi — și anume: — dreptul de a nu se modifica în întregime contractul de muncă prin efectuarea unui transfer ilegal în interesul serviciului ori prin schimbarea naturii sale, din contract pe durată nedeterminată într-unul pe durată determinată; — dreptul de a nu modifica unul din elementele esențiale ale contractului de muncă, și anume: locul muncii, felul acesteia, retribuția;

— dreptul de a nu înceta contractul decât pentru motivele expres și limitativ prevăzute de lege și cu respectarea imperativă a unei proceduri riguroase stabilite de Codul muncii;

— considerarea retribuției tarifară de încadrare ca un drept câștigat în condițiile legii;

— repunerea în muncă a pensionarilor de invaliditate de gradul I și II deveniți capabili de muncă;

— menținerea contractelor de muncă ale celor chemați să-și satisfacă serviciul militar;

— asigurarea trecerii în altă muncă corespunzătoare în cazurile de desfacere a contractului de muncă din motive neimputabile celui încadrat.

Tuturor acestor drepturi le corespund o serie de interdicții sau obligații din partea unității. Drepturile la care ne-am referit sint prevăzute de art. 19 lit. c, art. 20 alin. 1 lit. 2, art. 66—69, art. 72 alin. 1, art. 130—134 din Codul muncii, art. 17 alin. 4 și art. 33 alin. 4 din Legea nr. 57/1974 și de art. 76 din Legea nr. 14/1972.

**DREPTUL DE A NU SE MODIFICA ÎN ÎNTREGIME CONTRACTUL DE MUNCĂ.** Acest drept se exprimă prin inadmisibilitatea transferării în interesul serviciului în mod arbitrar sau nelegal și prin interdicția de a transforma un contract de muncă pe durată nedeterminată într-unul pe durată determinată.

Potrivit art. 69 din Codul muncii, transferul în interesul serviciului nu poate avea în cazul în care persoana ce urmează a fi transferată nu este de acord pentru motive de sănătate, dovedite cu certificat medical, precum și în alte situații temeinic justificate. Hotărîrea asupra temeiniciei motivelor este de competența organului ierarhic superior al unității la care persoana se află încadrată (Trib. Suprem, Dec. civ. nr. 223/1982 și nr. 2634/1954).

Intrucît în legislația muncii, încadrarea în muncă în baza unui contract pe durată nedeterminată constituie regula, iar contractul de durată determinată o excepție, unitățile nu pot proceda, în mod uzual, la încadrări pe durată determinată în alte cazuri decât cele expres prevăzute de actele normative. De asemenea, ele nu pot transforma contractele de muncă pe durată nedeterminată în mod unilateral, în contracte de muncă pe durată determinată (Trib. Suprem, Dec. civ. nr. 824/1956 și nr. 1372/1956).

**DREPTUL DE A NU MODIFICA LOCUL SAU FELUL MUNCII, PRECUM ȘI RETRIBUȚIA.** Constituie, așa cum am arătat, o componentă a stabilității în muncă. Inadmisibilitatea schimbării unilaterale a locului muncii, sub aspectul unității cu care persoana a încheiat contractul de muncă, reprezintă un prim aspect al acestui principiu. Locul muncii, adică locul unde se prestează munca, constituie un element esențial al contractului de muncă, asupra căruia părțile cad de acord la încheierea acestuia și care nu poate fi modificat unilateral — din inițiativa unității — nici temporar și nici definitiv, decât în situațiile și condițiile prevăzute de lege. Astfel, delegarea și detașarea au caracter temporar și presupun menținerea locului muncii, sub aspectul unității unde lucrează persoana încadrată. Aceasta rezultă din faptul că pe durata delegării și detașării se mențin funcția și retribuția prevăzute în contractul de muncă inițial.

Inadmisibilitatea modificării unilaterale a felului muncii. Felul muncii este, de asemenea, un element esențial al contractului de muncă asupra căruia părțile au căzut de acord la încheierea contractului de muncă. În



consecință, modificarea temporară cu caracter unilateral, din inițiativa unității, a acestui element este în principiu prohibită. Legea stabilește în mod limitativ condițiile și cazurile în care poate avea loc modificarea felului muncii, avînd în vedere în egală măsură atât interesele unității cît și interesele persoanelor încadrate în muncă, în scopul asigurării stabilității lor în muncă. Codul muncii prevede două situații-cadru în care poate avea loc modificarea temporară a felului muncii din inițiativa unității, fără a fi necesar consimțămîntul persoanei încadrate. Astfel, personalul muncitor este obligat: să efectueze orice activitate potrivit pregătirii sale și nevoilor unității, adică să fie trecut în altă muncă, în mod temporar, potrivit art. 67 alin. 1 din C.m. Condițiile de validitate a acestei măsuri rezultă din chiar textul legii, și anume: existența în mod obiectiv a unor nevoi ale unității ce se cer satisfăcute, activitatea nou încredințată trebuind să fie corespunzătoare pregătirii persoanei în cauză. Neîndeplinirea uneia sau a ambelor condiții pune sub semnul nelegalității măsura. Deși temporară, această măsură nu are caracter incidental, ci reprezintă o activitate depusă în mod organizat și cu caracter de continuitate. Cînd trecerea temporară în altă muncă se face la o muncă pentru care este stabilită o retribuție mai mare, cel în cauză are dreptul la aceasta, în condițiile legii. În situații deosebite determinate de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității aceasta poate dispune ca orice persoană să participe — indiferent de funcția sau postul pe care-l ocupă — la executarea oricăror lucrări și la luarea tuturor măsurilor cerute de nevoile unității. Legea are în vedere o participare nu o activitate depusă în mod organizat și cu caracter de continuitate ca în prima situație. Participarea întregului personal muncitor — indiferent de funcția sau postul pe care îl ocupă — este determinată de împrejurări excepționale cum ar fi: inundații cutremure, secetă, avarierea unor instalații, incendii, explozii etc.).

**RETRIBUȚIA TARIFARĂ — DREPT CÎȘTIGAT.** Retribuția tarifară de încadrare reprezintă, în condițiile legii un drept cîștigat. Potrivit art. 17 alin. 4 din Legea nr. 57/1974, retribuția tarifară de încadrare stabilită pe trepte de retribuție constituie un drept cîștigat atîta timp cît personalul este încadrat în aceeași categorie tarifară sau funcție ori în funcții echivalente în aceeași unitate sau prin transfer în interesul serviciului în altă unitate unde, pentru meseria sau funcția respectivă, se aplică același nivel de retribuție. În conformitate cu art. 33 alin. 4 din Legea nr. 57/1974, retribuția tarifară de încadrare stabilită pe gradații constituie un drept cîștigat atîta timp cît personalul este încadrat în aceeași funcție ori în funcții echivalente, în aceeași unitate sau, prin transfer în interesul serviciului, în altă unitate unde, la funcția respectivă, se aplică același nivel de retribuție.

**LIMITAREA MOTIVELOR DE DESFACERE A CONTRACTULUI DE MUNCĂ DE CĂTRE UNITATE.** Se asigură și prin interdicția de a se desface contractul de muncă din inițiativa unității pentru alte motive decît cele expres prevăzute de lege și instituirea unei proceduri obligatorii în acest sens. Aceste motive sînt: a) unitatea își reduce personalul prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză ca urmare a reorganizării; b) unitatea își încetează activitatea prin dizolvare; c) unitatea se mută în altă localitate și are posibilitatea să-și asigure pe plan local

cadrele necesare; d) unitatea se mută în altă localitate, iar persoana încadrată nu acceptă să o urmeze; e) persoana nu corespunde, sub raport profesional, postului în care a fost încadrat; f) în postul ocupat de persoana încadrată în muncă este reintegrat, pe baza hotărîrii organelor competente, cel care a deținut anterior acel post; g) persoana încadrată în muncă se pensionează pentru limită de vîrstă ori pentru invaliditate de gradul I sau II; h) cel menținut sau reîncadrat în muncă după pensionarea sa pentru limită de vîrstă nu mai este necesar; i) persoana încadrată în muncă săvîrșește o abatere gravă sau încalcă în mod repetat obligațiile sale de muncă, inclusiv normele de comportare; j) cel în cauză este arestat mai mult de 60 de zile; k) persoana încadrată în muncă este condamnată definitiv pentru o infracțiune în legătură cu munca sa, dacă condamnarea o face necorespunzătoare postului pe care îl deține; l) instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

**OFERIREA UNEI MUNCII CORESPUNZĂTOARE.** În cazurile în care contractul de muncă urmează să fie desfăcut pentru motivele prevăzute în art. 130 alin. 1 lit. a—c, e și f, unitatea este obligată ca anterior desfacerii contractului să ofere persoanelor în cauză trecerea în altă muncă corespunzătoare, solicitînd în acest scop sprijinul organului ierarhic superior și al organelor de repartizare în muncă. Lipsa acestei proceduri prealabile conduce la nulitatea desfacerii contractului de muncă. Contractul de muncă poate fi desfăcut în temeiul art. 130 alin. 1 lit. e, i sau k, în termen de cel mult o lună de la constatarea de către conducătorul unității a împrejurărilor care constituie temeiul desfacerii. În cazurile de desfacere a contractului de muncă pentru motivele prevăzute în art. 130 alin. 1 lit. a—f, unitatea va acorda persoanei în cauză un preaviz de 15 zile lucrătoare iar, dacă nu-i aduce la cunoștință măsura respectivă — neacordînd avizul de 15 zile lucrătoare — cel în cauză are dreptul să primească o indemnizație egală cu retribuția tarifară de încadrare pe o jumătate de lună. Stabilitatea în muncă este asigurată și prin faptul că unitățile au obligația să repună în muncă este asigurată și prin faptul că unitățile au obligația să repună în muncă avută anterior sau într-o muncă corespunzătoare pe cei care au întrerupt activitatea ca urmare a pensionării pentru invaliditate de gradul I și II și au devenit apți de muncă. Dacă unitățile nu au astfel de posturi, trebuie să facă demersurile necesare la organele competente în vederea reîncadrării celor în cauză într-o funcție corespunzătoare în altă unitate. Pentru persoanele care, fiind încadrate în muncă, sînt chemate să-și satisfacă serviciul militar, contractul de muncă se menține, cel în cauză avînd obligația să revină la locul de muncă în termen de 15 zile de la satisfacerea serviciului militar. Tribunalul Suprem și alte instanțe au considerat că: 1. Unul din principalele drepturi ale persoanelor încadrate într-o unitate socialistă îl constituie stabilitatea contractului de muncă, acesta neputînd să înceteze decît în cazurile prevăzute de art. 129 și 130 din C.m. sau să fie modificat în condițiile art. 66, 67, 71 sau 75 din același cod. Trecerea definitivă dintr-o muncă în alta constituie o modificare esențială a contractului și nu se poate produce fără consimțămîntul persoanei încadrate, în baza art. 19 lit. c (Trib. Suprem, Dec. civ. nr. 1610/1981). 2. Pentru a se stabili dacă a intervenit o modificare a contractului de muncă, trebuie să se țină seama de două elemente esențiale ale contractului, anume de felul muncii și locul muncii. Felul muncii este determinat prin funcția pentru care a fost încheiat contractul, în raport cu pregătirea profesională a persoanei încadrate. Cît privește locul de muncă, acest element este inseparabil de „unitate”, în sensul definit prin art. 188 din Codul muncii. De aceea, dacă pentru utilizarea optimă a forței de muncă, unitatea procedează la mișcări



de personal în cadrul subunităților sale (secții, servicii sau ateliere) din aceeași localitate, o atare trecere de la o subunitate la alta nu constituie o modificare a contractului (Trib. Suprem, dec. nr. 86/1979). 3. În principiu, unitatea nu poate trece o persoană încadrată fără consimțământul acesteia, în mod definitiv, în altă muncă. În cazul în care, însă, persoana încadrată și-a încălcat îndatoririle ce-i revin, unitatea poate să-i modifice contractul, potrivit art. 13 din Legea nr. 1/1970, cu titlu de sancțiune disciplinară, retrogradind-o în funcție sau în categorie pe o perioadă de 1—3 luni. Tot astfel, dacă schimbarea este justificată de o mai bună organizare a muncii, iar interesele celui în cauză sub aspectul naturii funcției, retribuției și unor alte drepturi nu sînt atinse, trecerea în altă muncă corespunzătoare este admisibilă. Soluția contrară ar fi de natură să aducă prejudicii unităților, care ar fi puse în imposibilitatea de a proceda la organizarea științifică a activității lor (Trib. Suprem, dec. nr. 131/1982). 4. În principiu, unitatea nu poate trece o persoană, fără consimțământul ei, într-o funcție necorespunzătoare, fie prin schimbarea locului de muncă și a retribuției, fie prin faptul că noua muncă nu corespunde calificării sale profesionale, fie prin aceea că-i îngreuiază condițiile în care o prestează ori îi periclitează sănătatea. Dacă însă, schimbarea este justificată de o mai bună organizare a serviciului, iar interesele persoanei în cauză nu sînt atinse, trecerea în altă muncă, corespunzătoare pregătirii sale profesionale, este justificată, prin felul muncii neputîndu-se înțelege păstrarea neschimbată a funcției în care a fost încadrată la încheierea contractului de muncă, soluția contrară fiind de natură să aducă grave prejudicii unităților. **Dimpotrivă**, trecerea definitivă a persoanei într-o altă funcție, cu alte atribuții de serviciu și cu implicații asupra retribuției, în cadrul aceleiași unități este nelegală, ea constituind o modificare unilaterală a contractului de muncă (Trib. Suprem, dec. nr. 2450/1985). 5. Trecerea din funcția de contabil șef de șantier în funcția de contabil principal, cu retribuția tarifară inferioară, pe o perioadă nedeterminată, fără consimțământul celui în cauză, constituie modificare unilaterală a contractului de muncă și, deci, este nelegală (Trib. jud. Prahova, dec. nr. 159/1981). 6. Trecerea din funcția de merceolog în aceea de primitor-distribuitor, fără acordul persoanei, cu motivarea că nu-și îndeplinește sarcinile de serviciu și are abateri disciplinare, este nelegală, chiar dacă retribuția tarifară nu i se micșorează, întrucît s-a modificat felul muncii, care constituie un element esențial al contractului de muncă. În cazul necorespunderii în muncă, unitatea îi poate oferi celui în cauză trecerea într-o altă muncă corespunzătoare, în condițiile art. 133 (1) din Codul muncii, fără însă a fi îndreptățită să adopte o hotărîre unilaterală în sensul arătat (Trib. jud. Hunedoara, dec. nr. 311/1983). 7. Unitatea a procedat nelegal prin luarea măsurii trecerii gestionarului în altă muncă, fără consimțământul lui, pe motivul că față de prejudiciul mare constatat în gestiune, nu mai prezenta încredere pentru a fi menținut în funcție; rîre penală, sau, dacă aprecia că lipsa nu e consecința unei fapte penale, trebuia să-i desfacă contractul de muncă pentru necorespondere în funcție (art. 130 alin. 1 lîte. e din Codul muncii), dacă nu a acceptat trecerea într-o altă muncă ce i s-ar fi oferit (Trib. jud. Suceava, dec. nr. 990/1985).

## DREPTUL LA ODIHNĂ

**GENERALITĂȚI.** Principiile dreptului la odihnă se regăsesc în prevederile Codului muncii privitoare la timpul de muncă și de odihnă (art. 112—128). Ca și dreptul la stabilitate în muncă, dreptul la odihnă are

caracter sintetic și complex, reprezentînd agregarea mai multor drepturi de sine stătătoare, și anume: limitarea timpului de lucru (legală și convențională); repausul zilnic și săptămînal (inclusiv săptămîna de lucru redusă) și în alte zile nelucrătoare; concediile de odihnă. Reglementarea acestor drepturi este concretizată și detaliată în alte acte normative, Codul muncii — lege cadru — limitîndu-se la prevederi cu caracter general și principal. În cadrul dreptului de odihnă vor fi prezentate și analizate și unele probleme adiacente, cum ar fi: limitarea și tratamentul (regimul) juridic al orelor suplimentare și concediile fără plată.

**CONCEDIUL ANUAL DE ODIHNĂ.** Este reglementat de Legea nr. 26/1967.

**Condiții.** Concediul anual de odihnă se cuvine o dată în cursul unui an calendaristic persoanelor încadrate în baza unui contract de muncă, pentru munca prestată în perioada respectivă. Se cuvine și celor care, în condițiile legii, cumulează pensia cu retribuția. Fiind convenit persoanelor cu contracte de muncă, nu se acordă celor retribuiți cu ora sau în raport cu lucrările efectuate. Celor încadrați cu cîte o jumătate de normă în două funcții distincte li se acordă un singur concediu, plata indemnizației făcîndu-se de ambele unități. Personalul care s-a aflat neînterupt în concediu medical pentru incapacitate de muncă, precum și pentru sarcină, leuzie, îngrijirea copilului bolnav etc. întregul an calendaristic, nu are drept la concediu în acel an, iar dacă perioada de concedii medicale a fost de 12 luni sau mai mare și s-a întins tot mod neînterupt, pe doi ani calendaristici consecutivi, cei în cauză au dreptul la un singur concediu, în anul reînceptului activității, în măsura în care nu a fost efectuat în anul în care a început concediul medical. Cei care în cursul anului calendaristic au concedii medicale cu o durată mai mică de 12 luni au dreptul la concediul de odihnă integral, a cărui durată se stabilește în raport cu anii de vechime ai persoanelor în cauză. Concediul de odihnă se cuvine în, fiecare an calendaristic, aceasta fiind perioada de referință. Totuși unele calcule și anume: pentru durata concediului suplimentar, reducerea proporțională a concediului de odihnă în cazul concediilor fără plată, precum și stabilirea indemnizației, se fac ținîndu-se seama de ultimele 12 luni lucrate (adică anterioare concediului), deci de anul de muncă. Deoarece perioada de referință pentru acordarea concediului de odihnă este anul calendaristic, el se poate acorda și în avans în cursul anului respectiv, cu excepția personalului încadrat pe durată determinată, căruia i se cuvine concediul numai după îndeplinirea unei vechimi neînterupte în muncă de 11 luni.

Pentru recunoașterea calității de persoană încadrată în muncă este indiferentă natura contractului de muncă încheiat cu unitatea și modul de retribuire a muncii. Beneficiază astfel de concediu de odihnă, și persoanele încadrate cu contracte de muncă pe durată determinată după împlinirea unei vechimi neînterupte în muncă de cel puțin 11 luni. De concediu de odihnă beneficiază și membrii cooperativelor meșteșugărești, ca și membrii cooperativelor agricole de producție, potrivit reglementărilor proprii, precum și persoanele care prestează munca la domiciliu, pe bază de contract de muncă încheiat conform prevederilor Legii nr. 2/1980. Dreptul la concediu de odihnă ia naștere, pentru persoanele încadrate cu contract de muncă pe durată nedeterminată cu începere de la data încadrării, motiv pentru care acestor persoane li se compensează în bani concediul neefectuat — pro rata temporis — indiferent de numărul de luni lucrate (art. 19 (1) lit. a din L. 26/1967). Pentru persoanele încadrate cu contract de muncă pe durată determi-



nată, concediul neputându-li-se acorda decît numai după împlinirea unei vechimi neîntrerupte în muncă de 11 luni, însuși dreptul la concediu la naștere la împlinirea celor 11 luni de activitate. Pentru acest motiv, persoanelor încadrate temporar, care lucrează mai puțin de 11 luni, nu li se poate compensa în bani concediul raportat la lunile lucrate. Durata concediului de odihnă variază în raport de vechimea în muncă și este stabilită în zile lucrătoare. Repausul săptămînal, zilele de sărbătoare legală și alte zile stabilite prin lege ca nelucrătoare nu se cuprind în calcul. Personalul din unitățile unde se lucrează o zi pe lună mai puțin are dreptul și la concediu pe această zi, care se socotește zi nelucrătoare. Persoanele încadrate au dreptul în fiecare an calendaristic la concediu de odihnă, în raport cu vechimea lor în muncă, astfel : pînă la 5 ani — 15 zile lucrătoare ; de la 5 la 8 ani — 16 zile lucrătoare ; de la 8 la 11 ani — 17 zile lucrătoare ; de la 11 la 14 ani — 18 zile lucrătoare ; de la 14 la 17 ani — 19 zile lucrătoare ; de la 17 la 20 ani — 21 de zile lucrătoare. Potrivit D. nr. 338/1983 prin care s-a modificat art. 9 din Legea nr. 26/1967, durata concediului de odihnă se reduce cu numărul zilelor de absențe nemotivate precum și cu cel al concediilor fără plată (exclusiv concediile fără plată pentru reducerea activității unității) ce depășesc 30 zile, acordate în ultimele 12 luni premergătoare plecării în concediu de odihnă. Persoanele care se reîncadrează după încetarea activității și își mențin vechimea neîntreruptă în muncă beneficiază de concediu de odihnă chiar în anul reîncadrării lor. Durata concediului va fi însă proporțională perioadei cuprinse între data reîncadrării și sfîrșitul anului calendaristic, deoarece în mod normal, la data încetării activității, s-a procedat, conform art. 19 alin. 1 din Legea nr. 26/1967, la compensarea în bani a concediului neefectuat în anul calendaristic pentru care s-a prestat muncă. Persoanele încadrate în muncă pe posturi de 1/2 normă beneficiază de concediu de odihnă cu durata integrală și corespunzătoare vechimii lor în muncă. Pentru stabilirea duratei concediului de odihnă, legea face referire expresă la vechimea în muncă prevăzută de legea pensiilor (în prezent art. 9 și 20 din Legea nr. 3/1977). Concediul anual de odihnă, împreună cu concediul suplimentar pentru condiții de muncă deosebite și cu cel cuvenit pentru funcții de conducere nu poate depăși durata totală de 30 zile lucrătoare. Excepție face personalul care-și desfășoară munca în condiții cu totul deosebite, al cărui concediu poate avea o durată totală de 36 zile lucrătoare, iar în unele situații de excepție o durată de pînă la 39 zile lucrătoare.

**Concediul de odihnă pentru vechime în muncă și concediile suplimentare** se însumează după ce fiecare a fost stabilit în parte. Este posibil ca la calcularea concediilor suplimentare să rezulte unele fracțiuni de zile; în astfel de cazuri se vor lua în considerare numai fracțiunile de jumătate de zi sau mai mari, care se vor socoti ca zile întregi, iar fracțiunile mai mici de jumătate de zi se vor neglija. Prevederile referitoare la durata maximă a concediului de odihnă nu se aplică concediilor speciale prevăzute de lege; astfel, nu se aplică concediului de odihnă de care beneficiază cadrele didactice și persoanele trimise să lucreze, pe bază de contract, în străinătate. În aceste cazuri, concediul de odihnă va fi stabilit prin contractul încheiat cu beneficiarul extern. Încadrarea pe baza unui contract de muncă pe durată determinată nu are caracterul unei încadrări provizorii, ci al unei încadrări definitive, însă limitată în timp. Persoanele încadrate cu contract de muncă pe durată determinată pot primi concediul de odihnă numai după împlinirea unei vechimi neîntrerupte de 11 luni, în aceeași uni-

tate. Cei care nu lucrează cel puțin 11 luni, în aceeași unitate, în fapt, nu îndeplinesc condițiile art. 20 al Legii nr. 26/1967 și ea atare, nu au dreptul să li se acorde nici concediul în natură și nici compensarea acestuia în bani. Cînd aceeași persoană a lucrat în cadrul unei unități fără nici un fel de întrerupere mai mult de 11 luni succesive, însă pe baza mai multor contracte încheiate pe durate determinate scurte, se bucură de vechimea neîntreruptă în muncă și, deci, are dreptul de a i se acorda concediul de odihnă. Potrivit D. nr. 338/1983, pentru personalul care a beneficiat în ultimele 12 luni premergătoare acordării concediului de odihnă, de concedii fără plată (acordate în condițiile legii), a căror durată însumată depășește 30 zile, concediul de odihnă se reduce cu timpul ce depășește această durată. Această prevedere nu se aplică în cazul în care concediile fără plată au fost acordate datorită reducerii temporare a activității unității. Potrivit art. 11 alin. 1 din Legea nr. 26/1967, în următorii doi ani calendaristici de după reîncadrarea în muncă în urma desfacerii contractului de muncă din inițiativa persoanei, acesteia i se acordă concediul minim de 15 zile lucrătoare. Programarea concediului se face după o nouă perioadă de 11 luni de vechime neîntreruptă în muncă, socotită de la reîncadrare. Reducerea duratei concediului de odihnă se aplică numai aceleia care se calculează pe baza vechimii în muncă, iar nu și celor se calculează în funcție de alte elemente. Dacă perioada de incapacitate temporară de muncă durează 12 luni sau mai mult și se întinde pe 2 ani calendaristici consecutivi, persoanele în cauză au dreptul în cursul celor doi ani, la un singur concediu de odihnă; acest concediu se acordă în anul reluării activității, însă numai dacă nu a fost efectuat în anul în care s-a produs pierderea temporară a capacității de muncă. Persoanelor încadrate în muncă chemate la concentrare sau chemate la incorporare însă neîncorporate li se acordă concediul de odihnă integral, potrivit normelor generale, dacă revin la locul de muncă în termenul prevăzut de lege. Persoanele scoase din producție pe perioade mai mari de 12 luni, în condițiile prevăzute de lege, au dreptul să primească în anul revenirii la locul de muncă concediul de odihnă cu durata integrală corespunzătoare vechimii lor în muncă, ele avînd o situație asemănătoare unei persoane transferate în interesul serviciului. În situația în care au primit concediul de odihnă de la unitatea la care a lucrat (de pildă de la o organizație obștească) pentru anul calendaristic în care a încetat scoaterea din producție, ele nu vor mai primi un alt concediu de odihnă la unitatea la care s-au încadrat. Personalul detașat în cadrul altei unități primește concediul de odihnă integral de la unitatea la care funcționează, ca și în cazul în care ar fi fost transferat. Dacă detașarea s-a făcut la o subunitate, aceasta trebuie să respecte programarea concediului de odihnă făcută la începutul anului calendaristic de unitatea care a făcut detașarea; dacă detașarea s-a făcut la o altă unitate, aceasta trebuie — de regulă — să respecte programarea făcută de unitatea care a efectuat detașarea, însă dacă necesitățile producției o cer, concediul de odihnă poate fi reprogramat. Persoanele scoase din producție pe o perioadă sub 12 luni, pentru a urma cursuri (școli) de pregătire profesională sau politică, primesc concediul de odihnă integral în anul calendaristic al reîncadrării în muncă. În cazul în care scoaterea din producție pentru același scop a durat peste 12 luni, primesc concediul de odihnă integral în anul prezentării la locul de muncă, cu excepția situației în care au beneficiat de o vacanță școlară sau universitară de vară de 30 zile. Soțiile scoase din producție pentru a-și urma soții în misiune permanentă în străinătate beneficiază în anul reîncadrării lor în muncă — dacă și-au păstrat vechimea neîntreruptă în muncă — de un concediu de odihnă a cărui mărime este proporțională cu timpul cu-



prins între data reîncadrării și sfârșitul anului calendaristic respectiv. Persoanele cărora li s-a desfășurat contractul de muncă din inițiativa unității, în temeiul art. 130 lit. a, b, c, d, e și f din C.m. și se reîncadrează în muncă în termen de 90 zile și care au beneficiat de concediul de odihnă în anul calendaristic respectiv au dreptul să primească concediul de odihnă în anul calendaristic al reîncadrării numai proporțional cu perioada cuprinsă între data reîncadrării și 31 decembrie al anului calendaristic respectiv, deoarece pentru perioada până la desfășurarea contractului, concediul de odihnă a fost compensat în bani, în condițiile art. 19 din L. nr. 26/1967. În cazul prestării muncii cu o fracțiune de normă, persoana respectivă beneficiază de concediul de odihnă integral corespunzător vechimii în muncă, urmînd să primească o indemnizație stabilită în funcție de retribuția primită pentru fracțiunea de normă. Dacă o persoană prestează muncă pentru 2 jumătăți de normă la 2 unități ea va primi de asemenea concediul integral conform vechimii în muncă, de la fiecare unitate; într-o asemenea situație, programarea concediului se face de către unitatea de bază, cealaltă unitate avînd obligația să se pună de acord cu aceasta în vederea acordării concediului de odihnă; cît privește plata indemnizației, aceasta se plătește de fiecare unitate, calculul făcîndu-se în raport cu veniturile avute la fiecare unitate. În cazul în care demisia unei persoane este acceptată de către unitate, trebuie să se lichideze sub formă de compensație drepturile pentru concediul neefectuat. Dacă demisia nu se acceptă și cel în cauză preavizează unitatea pe baza art. 135 din C.m., în perioada preavizului el nu-și poate efectua concediul pe anul în curs, deoarece este obligat ca în cele 15 zile de preaviz să continue activitatea; în acest caz, la data desfășurării contractului de muncă i se va compensa în bani concediul ce i se cuvine dacă nu l-a efectuat. Dacă acest concediu s-a efectuat anterior, cel în cauză trebuie să restituie partea de indemnizație de concediu primită, aferentă perioadei nelucrate din acel an. În cazul în care, după ce a fost efectuat concediul de odihnă, contractul de muncă încetează din inițiativa celui încadrat sau din inițiativa unității pentru abateri disciplinare, pentru o condamnare care-l face necorespunzător funcției deținute sau pentru că cel în cauză a fost arestat mai mult de 60 de zile, acesta este obligat să restituie unității indemnizația de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate din anul pentru care i s-a acordat concediu. De la regula de mai sus, art. 19 al. 5 din lege consacră unele excepții, și anume: dacă persoana a demisionat din motive de sănătate; pentru a-și urma soțul în altă localitate; femeia este gravidă sau mamă a unui copil în vîrstă de pînă la 3 ani; este suspendată din funcție; se reîncadrează în termen de 90 zile de la demisie; dacă după desfășurarea contractului de muncă pentru arestare pe mai mult de 60 de zile intervine achitarea, anularea urmăririi penale sau încetarea procesului penal sau a urmăririi penale; dacă femeile care cresc unul sau mai mulți copii pînă la vîrstă de 7 ani și după întreruperea activității s-au reîncadrat în termen de 90 de zile de la data cînd copiii au împlinit această vîrstă.

**Programare.** Perioada de concedii este cuprinsă între 1 ianuarie — 31 decembrie ale fiecărui an, programarea făcîndu-se în cadrul acestei perioade pe bază de program (grafic) întocmit pe unitate. Programul se întocmește de conducerea unității, cu acordul organului sindical. Fragmentarea concediului de odihnă contravine, în principiu, scopului pentru care el se acordă, fapt pentru care concediul de odihnă trebuie efectuat, de regulă, integral. Fracționarea constituie numai o excepție datorată fie intereselor serviciului, fie nevoilor persoanei, situații în care una din fracțiunile concediului trebuie să fie de cel puțin 15 zile. În ceea ce privește persoanele nou înca-

drate, precum și cele reîncadrate în muncă, ce nu au vechime neîntreruptă în muncă, programarea lor pentru efectuarea concediului se va face numai după împlinirea unei perioade de 11 luni de activitate continuă. Termenul util de 11 luni se calculează în luni calendaristice complete, indiferent de numărul zilelor cuprinse în lunile respective. Conducerea unității are obligația de a aduce la cunoștința fiecărei persoane data la care urmează să intre în concediu. Ca atare, nu mai este necesară o cerere anume, fiecare compartiment cunoscînd datele de începere a concediului de odihnă pentru întregul personal. Conducerea unității are obligația de a lua toate măsurile pentru ca persoanele încadrate în muncă să-și efectueze în fiecare an calendaristic concediul de odihnă. Această regulă se aplică și pentru situațiile celor care au încă restanțe de concediu din anul precedent, caz în care trebuie efectuată în primul rînd restanța de concediu, separat sau cumulativ cu concediul cuvenit pentru anul în curs. Dacă nu au fost posibil ca pînă la sfîrșitul anului respectiv sau a anului următor calendaristic să se efectueze în totalitate zilele de concediu cuvenite, datorită unor cauze obiective, zilele restante de concediu se lichidează sub forma unei despăgubiri în bani. Dacă o persoană nu a beneficiat de întreg concediul de odihnă în anul respectiv, iar în anul următor este programată pentru concediul pe anul în curs, fără a i se fi programat și cel restant, concediul pe care-l efectuează — sau parte din acesta, după caz — se consideră ca fiind cel cuvenit pe anul precedent, urmînd să i se fixeze o altă dată pentru efectuarea restului de concediu pentru anul în curs. Ordinea efectuării concediilor lor de odihnă poate fi modificată, concediul urmînd a fi reprogramat și efectuat pînă la sfîrșitul anului calendaristic în situațiile în care: persoana încadrată în muncă se află în incapacitate temporară de muncă; cere concediu de odihnă înainte sau în continuarea concediului de maternitate; este chemată să îndeplinească îndatoriri de stat sau obștești; este chemată să satisfacă obligații militare, altele decît serviciul militar în termen; urmează sau trebuie să urmeze un curs de pregătire profesională sau politică; are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, într-o anumită perioadă a anului. În acest caz, data trimiterii în concediu va fi cea indicată în recomandarea medicală; este necesară, în interesul serviciului, prezența în unitate, în perioada stabilită pentru concediu; schimbarea datei plecării în concediu poate avea loc și în cazul în care rezolvarea unei cereri în acest sens nu afectează interesele serviciului. Dacă în timpul cînd persoana este în concediu de odihnă intervine vreuna din situațiile prevăzute în art. 13 alin. 1 lit. a, c, d și e din lege, adică atunci cînd survine incapacitate de muncă, cel în cauză este chemat să îndeplinească îndatoriri de stat sau obștești sau este chemat să satisfacă obligații militare (altele decît serviciul militar în termen) ori urmează sau trebuie să urmeze un curs de pregătire profesională sau politică, concediul se întrerupe. Restul zilelor de concediu se va efectua după ce au încetat situațiile respective, iar cînd aceasta nu este posibil, la data stabilită printr-o nouă programare. Modificarea programului de concedii are caracter excepțional și se poate face numai în cazurile limitative enumerate de lege. În cazul în care intervine totuși o reprogramare, aceasta se poate face în așa fel încît concediul de odihnă să poată fi efectuat pînă la 31 decembrie al anului în curs; numai în cazuri speciale el poate fi efectuat și în anul următor. În mod excepțional, reprogramarea trebuie făcută la o anumită dată, și anume: înainte sau în continuarea concediului de maternitate; la data indicată în recomandarea medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică. În unele situații nu este posibilă



o reprogramare a concediului în cursul aceluiași an calendaristic; în acest caz, reprogramarea și efectuarea concediului de odihnă are loc în cursul anului calendaristic următor, situație când concediul va putea fi efectuat fie separat, fie împreună cu concediul convenit pentru anul în curs. Reprogramarea concediului trebuie adusă la cunoștință persoanei în cauză cu cel puțin 15 zile înainte de data stabilită prin reprogramare. Dacă această comunicare nu s-a făcut și persoana intră în concediu de odihnă la data stabilită inițial, lipsa ei nu poate fi considerată ca nemotivată. Concediul de odihnă programat sau reprogramat la sfârșitul lunii decembrie se efectuează în continuare în cursul lunii ianuarie a anului calendaristic următor, plata indemnizației de concediu făcându-se integral din fondul de retribuire al anului în care a început efectuarea concediului. Rechemarea din concediul de odihnă sînt următoarele: retribuirea tarifară de încadrare convenită pe noul sindical din unitate. În cazul rechemării, unitatea trebuie să rambur-seze persoanei rechemate cheltuielile de transport și cele legate de efectuarea concediului în altă localitate. Persoana detașată în altă localitate, căreia i se acordă concediul de odihnă în timpul detașării, are dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport dus și întors din localitatea unde este detașat în localitatea unde se află, potrivit contractului, locul său obișnuit de muncă. Concediul de odihnă neacordat celui transferat de către unitatea de unde pleacă se va acorda de unitatea la care a avut loc transferul. Indemnizația de concediu va fi suportată de către cele două unități, proporțional cu timpul lucrat la fiecare în cursul anului calendaristic respectiv.

**Indemnizația de concediu.** Pentru perioada în care o persoană se află în concediu de odihnă se acordă o indemnizație. Perioada de timp în funcție de care se stabilește indemnizația pentru concediu de odihnă cuprinde ultimele 12 luni premergătoare plecării în concediu. Această perioadă se socotește pe luni întregi, începînd cu luna imediat anterioară plecării în concediu, calculul făcîndu-se deci pînă la 1 al lunii plecării în concediu (indiferent de data la care persoana pleacă în concediu). Veniturile cu caracter permanent, realizate în ultimele 12 luni, care se iau în calculul retribuirii medii zilnice în vederea stabilirii indemnizației pentru concediul de odihnă sînt următoarele: retribuirea tarifară de încadrare convenită pe timpul efectiv lucrat; diferența pentru lucrul în acord, în cazul personalului muncitor retribuit pe baza acestei forme de retribuire; adaosul la retribuire tarifară acordat personalului în regie pentru depășirea indicatorilor și sarcinilor stabilite; diminuarea retribuirii tarifare pentru nerealizarea sarcinilor de plan sau a celor proprii; sporul pentru vechime neîntreruptă în aceeași unitate; indemnizația de conducere; retribuirea de pînă la 15%, respectiv 25% din valoarea normelor calculate pentru funcția de președinte, acordată de C.A.P. specialiștilor agricoli și contabililor șefi retribuiți de stat; indemnizația aferentă concediului de odihnă folosit în anul anterior, sporul pentru munca de noapte, inclusiv gărziile asigurate de personalul medical, sporul pentru prestarea orelor suplimentare; sporul pentru munca prestată în condiții deosebite; sporul de șantier; indemnizația de zbor, exclusiv sporul care se acordă pentru zborul în condiții deosebite, care nu se include în retribuirea tarifară. La determinarea retribuirii medii se exclude în aîft perioadele cit și sumele încasate pentru timpul în care personalul a fost în incapacitate temporară de muncă, concediu de maternitate, concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de pînă la 3 ani, concediu de studii, obligații militare, concediu fără plată acordat datorită reducerii temperaturii a activității unității, concediu fără plată de peste 30 zile acordat în interes personal, sau dacă nu a lucrat din vina sa. De asemenea, perioada cit o persoană se află concentrată se exclude din calcul aîft ca timp

cit și ca sume. Pentru stabilirea indemnizației de concediu, totalul veni-turilor se împarte la numărul lunilor respective și se obține venitul mediu pe lună; acest venit se împarte la 25,5 care reprezintă — potrivit legii — numărul mediu de zile lucrătoare dintr-o lună și se obține venitul mediu pe o zi; venitul mediu pe o zi se înmulțește cu numărul zilelor de con-cediu la care are dreptul persoana respectivă și se obține indemnizația pen-tru concediul de odihnă. Pentru persoanele care beneficiază de o simbăta liberă pe lună, indemnizația zilnică pentru concediul de odihnă se calculează prin împărțirea retribuirii medii lunare la 24,4 zile (în loc de 25,5 zile) dacă au beneficiat în ultimele 12 luni de un asemenea program. În caz contrar, pentru lunile lucrate în program normal, retribuirea medie lunară se adună, la 25,5 zile, iar pentru lunile lucrate cu o zi liberă pe lună retribuirea medie lunară se împarte la 24,4 zile. Cele două retribuiți medii zilnice se adună, rezultatul se împarte la 2 și se află retribuirea medie zilnică ce urmează să se ia în considerare. Potrivit alin. 2 al art. 17 din L. nr. 26/1967, în cazul în care persoana nu a avut în cursul celor 12 luni luate în considerare perioade care să se excludă din calcul, retribuirea medie zilnică se stabilește în condițiile indicate de cuprinsul acestui alineat. Pentru cazurile în care persoana a avut asemenea perioade în cursul celor 12 luni luate în consi-derare, alin. 3 al art. 17 din aceeași lege stabilește că acestea se exclud din calcul. De pildă, dacă timp de 3 luni o persoană a fost în incapacitate temporară de muncă primind ajutorul material din fondul asigurărilor so-ciale de stat, retribuirea medie lunară din cele 9 luni se împarte la 9, și nu la 12 luni, rezultatul împărțindu-se la 25,5 zile sau la 24,4 zile, după caz. Plata indemnizației se face cu cel mult 3 zile înainte de data plecării pentru perioadă de timp lucrată de la data plății ultimei chenzine și pînă la intra-rea persoanei în concediu de odihnă, dacă plata retribuirii se face chen-zinal. Plata indemnizației de concediu se face cu anticipație în contul între-gului concediu convenit, astfel că persoana care o primește are obligația să presteze muncă întregul an calendaristic; neprestarea muncii în între-gul an, din culpa persoanei încadrate în muncă, are drept consecință resti-tuirea către unitate a părții din indemnizația de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate.

**Compensarea în bani a concediului de odihnă.** Din prevederile art. 19 rezultă admiterea compensării în bani a concediului de odihnă numai în condițiile exprese prevăzute de lege. Cazurile enumerate limitativ de art. 19 sînt excepționale și vizează numai acele situații în care concediul de odihnă nu poate fi folosit în natură. Compensarea în bani a concediului a-nual de odihnă este permisă: în cazul în care contractul de muncă a încetat înainte de a fi fost efectuat concediul; în cazul scoaterii din producție pen-tru o perioadă mai mare de 12 luni; în cazul chemării pentru îndeplinirea serviciului militar în termen, cu termen redus sau ca elev în școlile militare de ofițeri de rezervă. În cazul decesului persoanei încadrate, compensația în bani se va acorda membrilor familiei — soț, copii, părinți. Calculul compensației bănești a concediului de odihnă se face potrivit normelor pre-văzute pentru calculul indemnizației de concediu. La calculul compensației se ia în considerare concediul convenit în raport cu anii pentru care cei în cauză au beneficiat de acest drept. Neacordarea concediului de odihnă atrage răspunderea disciplinară a conducerii unității, precum și răspunderea ei materială pentru suma plătită drept despăgubire pentru concediul nefolosit și al cărei quantum se stabilește potrivit prevederilor lor legii. În cazul în care, după ce se efectuează concediul de odihnă, contractul de muncă a încetat din motivele prevăzute la art. 11 din lege, cu excepția celor arătate



la alin. 2 al aceluiași articol, persoana este obligată să restituie unității partea din indemnizația de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate din anul pentru care i s-a acordat acel concediu. Compensarea în bani a concediului de odihnă nefolosit, în cazul încetării contractului de muncă, se face în orice situație, indiferent de temeiul legal al încetării contractului și indiferent dacă încetarea a avut loc din culpa persoanei respective sau fără culpa ei. În cazul când persoana căreia i-a încetat contractul de muncă nu a efectuat concediul de odihnă nici pe anul calendaristic precedent, i se va compensa în bani și concediul convenit pe acel an. Sînt utile unele precizări cu caracter general: anii de vechime se înțeleg în ani impliniți; trecerea de la o tranșă de vechime la o altă, superioară, are loc în anul calendaristic în care personalul depășește cu o zi vechimea prevăzută pentru tranșa din care a făcut parte: persoana care a avut concediu fără plată de pînă la 30 zile are durata concediului redusă numai corespunzător perioadei de 30 de zile (art. 9 alin. 1 din lege). În cazul când concediile fără plată au fost acordate datorită reducerii temporare a activității unității, concediul de odihnă nu va suferi nici o reducere; dreptul la concediu nu face obiectul unei renunțări sau limitări. În caz de deces, plata compensației se face membrilor de familie. Întrucît Legea nr. 26/1976 nu prevede o anumită ordine de efectuare a plății către membrii de familie, urmează să se aplice prevederile art. 192 alin. 5 din Legea nr. 57/1974, potrivit cărora drepturile bănești se plătesc în următoarea ordine: copiilor minori, soțului supraviețuitor, copiilor majori sau părinților, iar în lipsa acestora, altor moștenitori legali. Refuzul unității de a plăti în această ordine poate da dreptul celor în cauză la o cerere în pretenții împotriva unității, procesul fiind considerat un litigiu de muncă. În ceea ce privește dreptul la concediu de odihnă, el este totdeauna evaluabil în bani, iar litigiile respective sînt de competența comisiei de judecată sau a judecătoriei în raport de valoarea obiectului lor (Trib. jud. Ilfov, Dec. civ. nr. 239/1978). Compensarea în bani a diferenței de concediu convenit pe anul 1967 și stabilit pentru perioada cuprinsă între începerea ultimului an de muncă și 31.XII.1967, se acordă potrivit pct. 29 din precizările nr. 2038/1968 ale Ministerului Muncii (care au înlocuit Instrucțiunile nr. 1618/1968) la încetarea raporturilor de muncă cu unitatea în cauză la care era încadrat la 1 ianuarie 1968 (data intrării în vigoare a Legii nr. 26/1967).

Prin „încetarea raporturilor de muncă” în sensul precizărilor de mai sus, se înțelege orice modalitate legală care face să nu mai continue raporturile de muncă cu unitatea în cauză, inclusiv transferarea în interesul serviciului sau la cerere.

În cazul plecărilor din unitate, pînă la 1.III.1973 (data intrării în vigoare a actului Cod al muncii), compensarea în bani a diferenței de concediu putea fi solicitată, în temeiul art. 118 din Codul muncii anterior, în termen de un an de la încetarea în vreunul din modurile arătate mai sus a raporturilor de muncă, iar pentru cele ivite după această dată, în termen de 3 ani, potrivit prev. art. 176 (2) din Codul muncii.

În situația celor trecuți la o altă unitate, ca efect al unei fuziuni sau absorbții, al divizării patrimoniului unității sau al desprinderii unei părți din acesta — situații considerate transfer în interesul serviciului potrivit prev. art. 11 alin. ultim din Legea 1/1970, diferența de concediu convenită pe anul 1967 se acordă numai la plecarea din unitate ca urmare a transferării realizate în condițiile art. 11 alin. 1 sau 2 din L. nr. 1/1970, ori a încetării contractului de muncă în vreunul din modurile prevăzute de Codul muncii. Compensarea în bani a diferenței de concediu pe anul 1967 se stabilește în raport de durata concediului ce se cuvenea celui în cauză în anul 1967 la

funcția ce o îndeplinea atunci (potrivit prev. H.C.M. nr. 186/1951) și de ciștigurile realizate în ultimele 12 luni înainte de plecarea din unitate.

În situația când din înregistrările din carnetul de muncă cel în cauză are dreptul la compensarea în bani a diferenței de concediu pe anul 1967, iar în anul plecării din unitate a efectuat integral concediul pe acel an, urmează a fi avute în vedere următoarele: dacă suma pentru diferența de concediu pe anul 1967 este mai mare decît cota parte din indemnizația de concediu primită în anul plecării, aferentă timpului nelucrat pînă la finele anului respectiv, cu ocazia regularizării drepturilor se scade din suma reprezentînd diferența de concediu pe anul 1967 indemnizația aferentă lunilor nelucrate în anul plecării din unitate; dacă indemnizația aferentă timpului nelucrat este mai mare decît compensația pentru concediul pe anul 1967, persoana în cauză nu primește această compensație dar nici nu restituie parte din indemnizația aferentă lunilor nelucrate în anul plecării.

**CONCEDIUL DE ODIHNĂ SUPLEMENTAR PENTRU MUNCĂ ÎN CONDIȚII DEOSEBITE** (Legea nr. 26/1967, prevederile cuprinse în art. 2, 3 și 5, H.C.M. nr. 1149/1968, Decret nr. 199/1977). În legislația actuală, concediul de odihnă se prezintă sub mai multe forme. Forma principală o constituie concediul de odihnă în raport cu vechimea în muncă. În afara acestuia, legea reglementează, pentru anumite categorii de personal, și unele concedii suplimentare, care se adaugă la cel menționat mai sus. Concediul suplimentar convenit personalului care lucrează în condiții vătămătoare, grele sau se acordă celor ce prestează activitatea în condiții deosebite de muncă periculoase, determinate ca atare, în mod concret, de către Ministerul Muncii și Ministerul Sănătății, de acord cu Consiliul Central al U.G.S.R. printr-o listă publicată odată cu H.C.M. nr. 1149/1968, în B. Of. I nr. 95 din 14 iulie 1968, în baza criteriilor stabilite prin art. 1 al respectivei H.C.M. (a se vedea listele cu locurile de muncă ce dau dreptul la concediul suplimentar în Raporturi de muncă vol. II, p. 18—35). În cazurile în care, în anumite locuri de muncă din cadrul unor unități, condițiile în care se desfășoară activitatea au încetat să mai prezinte caracter deosebit, concediul suplimentar de odihnă nu se mai acordă. Încetarea acordării concediului suplimentar, în astfel de situații, se hotărăște de conducerea unității cu organul central în subordinea căruia se află, dată cu acordul uniunii sindicatelor de ramură. Persoanele care, prin natura muncii lor, participă direct la operațiunile prevăzute în listele publicate în Buletinul Oficial nr. 95/1968, primesc același concediu suplimentar de odihnă ca și cei ce execută operația respectivă (de exemplu lăcătușul care lucrează împreună cu sudorul; contragiul, încălzitorul de nituri care lucrează împreună cu nituitorul; manipulatorii de ciocane de forjă care lucrează împreună cu forjorii etc.). Maistrii, inginerii, tehnicienii, șefii de secții și ateliere, macaragii, muncitorii din echipele de întreținere și orice alte persoane care, potrivit sarcinilor de serviciu, sînt obligate să lucreze la unul sau mai multe locuri de muncă din cele prevăzute în liste, sau care datorită organizării producției și a fluxului tehnologic lucrează în locuri supuse noxelor ori în locurile de muncă sau operațiunile cu condiții deosebite prevăzute în liste, vor primi dreptul de concediu suplimentar de odihnă după cum urmează: cei ce își desfășoară activitatea la unul din locurile de muncă prevăzute în listă sau unde se execută operații prevăzute în listă primesc concediul suplimentar de odihnă stabilit pentru locul de muncă sau operația respectivă; cei ce își desfășoară activitatea la mai multe locuri de muncă sau operații, prevăzute în listă cu du-



rate de concedii diferite, vor primi concediul suplimentar de odihnă corespunzător locului de muncă sau operației cu durată mai mică, deoarece aceste categorii, prin natura muncii lor, sînt expuse într-o măsură mai mică noxelor. În cazul în care, în liste sînt prevăzute profesii pentru care se acordă concedii suplimentare de odihnă (docheri, scafandri, spălătorese etc.), de aceste concedii vor beneficia numai cei ce exercită efectiv profesia respectivă, ținînd seama că noxa avută în vedere afectează numai pe cel care exercită profesia respectivă. În cazul în care o persoană prestează muncă în condiții deosebite numai o parte din anul calendaristic premergător plecării în concediu, ea beneficiază numai de o parte din concediul suplimentar, care se calculează proporțional cu timpul lucrat în condiții deosebite. Este necesar deci, pentru acordarea concediului suplimentar în întregime, să se totalizeze perioadele de timp în care o persoană lucrează în condiții deosebite de muncă.

**CONCEDIUL SUPPLEMENTAR DE ODIHNĂ PENTRU FUNCȚII DE CONDUCERE** se acordă celor ce îndeplinesc funcțiile menționate în lista întocmită de Ministerul Muncii de acord cu Consiliul Central al U.G.S.R. În listă se menționează și durata maximă a concediului suplimentar de 2—5 zile lucrătoare (limite stabilite prin art. 3 din L. nr. 26/1967). Au drept la 2 zile concediu suplimentar cei ce îndeplinesc funcțiile de: director generali și directori de direcție independentă de ministere și celelalte organe centrale, precum și funcțiile asimilate acestora; vicepreședinți ai consiliilor populare județene și al municipiului București; redactori șefi ai ziarelor centrale și județene, precum și ai revistelor centrale cu apariție săptămînală sau lunară; directori ai institutelor de proiectare sau cercetare științifică; directori generali și directori de întreprinderi (trust, combinat, exploatare, grup de șantiere) de gradul I și II; directori ai direcțiilor județene sau întreprinderi de subordonare republicană cu activitate complexă, respectiv și grad special și gradul I: președinți ai tribunalelor județene și municipiului București, precum și procurori șefi de județ și al municipiului București; directori ai unităților sanitare de grad special. Au drept la 3 zile concediu suplimentar cei ce îndeplinesc funcțiile de: adjuncți ai ministrilor, secretari de stat, precum și funcții asimilate acestora; prim-vicepreședinți ai consiliilor populare județene și al Consiliului Popular al Municipiului București; directori generali ai centrelor industriale sau centrelor din alte ramuri de activitate economică; directori generali ai întreprinderilor, trusturilor și combinatelor cu grad special. Au drept la 4 zile concediu suplimentar ministrii și funcțiile asimilate, iar cei ce îndeplinesc funcții superioare celei de ministru beneficiază de 5 zile concediu de odihnă suplimentar. Deși concediul de odihnă se acordă pentru munca ce se depune în anul calendaristic în curs, concediul suplimentar — alături de concediul de odihnă — se stabilește proporțional cu timpul lucrat în perioada celor 12 luni pre-mergătoare celei în care se acordă concediul. Concediul de odihnă pentru vechime în muncă și concediile suplimentare se însumează, după ce fiecare au fost stabilite în parte. Este posibil ca la calcularea concediilor suplimentare să rezulte unele fracțiuni de zile; în astfel de cazuri, se vor lua în considerare numai fracțiunile de jumătate de zi sau mai mari, care se vor socoti ca zile întregi, iar fracțiunile mai mici de jumătate de zi se vor neglija. Prevederile de mai sus referitoare la durata maximă a concediului de odihnă nu se aplică concediilor speciale prevăzute de lege; astfel, nu se aplică concediului de odihnă de care beneficiază cadrele didactice, care

este superior celui de care beneficiază celelalte persoane încadrate în muncă; de asemenea, nu se aplică persoanelor trimise să lucreze, pe bază de contract, în străinătate. Concediul suplimentar cuvenit celor cărora li s-au conferit anumite distincții de stat se acordă o singură dată: pentru anul în care conferirea distincției a avut loc. Acest concediu suplimentar se cuvine și celor care beneficiază de concedii speciale, cum ar fi de pildă personalul didactic sau cel trimis pe bază de contracte să execute lucrări sau să presteze servicii în alte țări, precum și minorilor. De asemenea, se cuvine și celor ce beneficiază de alte concedii suplimentare (personalul cu funcții de conducere, personalul care lucrează în locuri cu condiții deosebite de muncă). Durata acestui concediu suplimentar este reglementată astfel: cinci zile lucrătoare pentru persoanele distinse cu ordinul „Steaua Republicii Socialiste România clasa I, sau ordinul „Victoria Socialismului”; pentru zile lucrătoare pentru cei distinși cu titlul de „Erou al Muncii socialiste” sau celelalte ordine, clasa I; trei zile lucrătoare pentru personalul distins cu ordine clasa a II-a; două zile lucrătoare pentru persoanele distinse cu ordine clasa a III-a. Personalul de pază trimis să lucreze în țări cu climă greu de suportat nu are dreptul la reducerea timpului de lucru pînă la 6 ore pe zi ca restul personalului, beneficiind în schimb, în compensare, de majorarea corespunzătoare a concediului suplimentar cu pînă la 12 zile lucrătoare anual (art. 1 din D. nr. 112/1965). Durata totală a concediului anual de odihnă, prin însumarea celui prevăzut de art. 1 din Legea nr. 26/1967 (în raport cu vechimea în muncă) cu cele suplimentare prevăzute de art. 2 (pentru condiții deosebite de muncă) și de art. 3 (cuvenit personalului cu funcții de conducere) nu poate depăși 30 de zile lucrătoare pentru un an calendaristic. De la această regulă, potrivit principiului înscris în art. 5 alin. 2 din lege și prin art. 2 alin. 2 din H.C.M. nr. 1149/1968 s-a stabilit că: pentru personalul care lucrează în minele de minereuri radioactive, precum și cel de pază, trimis să lucreze în țări cu climă greu de suportat și care nu beneficiază de program redus de muncă, durata totală nu poate depăși 39 zile lucrătoare; pentru personalul care lucrează în mediu radioactiv, în țări cu climă greu de suportat sau cel navigant pe avioanele reactoare, turboreactoare, elicoptere sau avioane utilizate care execută misiuni aviochimice, durata totală nu poate depăși 36 zile lucrătoare. La plafoanele de 30, 36 sau 39 zile lucrătoare se adaugă și concediul suplimentar cuvenit persoanelor cărora li s-au conferit anumite distincții de stat. Plafoanele legale sus-arătate pot fi depășite și în cazul cînd într-un an calendaristic se efectuează total sau parțial și concediul aferent anului expirat sau în cazul concediului de odihnă al personalului didactic.

**CONCEDII FĂRĂ PLATĂ EFECTUATE ÎN INTERES PERSONAL.** Decretul nr. 338/1983 a modificat cuprinsul art. 9 din Legea nr. 26/1967 stabilind, în principal, următoarele: concediile fără plată se acordă numai în condițiile și pe durata stabilită de lege; absențele nemotivate se scad din durata concediului de odihnă. Pornind de la reglementarea de mai sus și avînd în vedere unele interese personale urgente și fortuite ale personalului s-a pus problema modului în care — în astfel de cazuri — personalul poate lipsi de la unitate și care sînt consecințele faptului că cei în cauză au absentat. În legislația noastră există următoarele modalități de rezolvare a cererilor personalului, motivate de interese personale, urgente și fortuite: a) modificarea programării și aprobarea fracționării concediului de odihnă de către conducerea unității (art. 13 lit. g din L. nr. 26/1967 și art. 126 din Codul muncii), dacă persoana nu și-a epuizat concediul pe anul calendaristic respectiv; b)



consiliul oamenilor muncii de acord cu comitetul sindicatului avind competența — în baza art. 23 din Legea nr. 1/1970 — de a stabili modul de organizare a timpului de lucru prin regulamentul de ordine interioară pentru întregul personal, au posibilitatea și dreptul să aprobe și cererile unor persoane de a recupera zilele nelucrate, urmînd a fi reprogramate în alte schimburi, ori chiar în zile nelucrătoare, în care, ținînd seama de necesități, parte din personal este chemat să lucreze; c) motivarea absențelor de către conducătorul unității, ori de cîte ori apreciază, pe baza situației de fapt stabilită prin dovezile prezentate, că lipsa se datorește unor situații de forță majoră, caz fortuit ori altele asemănătoare. Conducerea unității răspunde de temeinica evaluare a motivelor, raportate la dovezile prezentate și la implicațiile lipsei de la serviciu față de nevoile unității. Efectele motivării absențelor și aprobării concediilor fără plată se produc pe două planuri: în ce privește răspunderea disciplinară, în sensul că fapta pierde caracterul de abatere, lipsindu-i elementul subiectiv; cu privire la dobîndirea unor drepturi de personal, în sensul că absențele motivate se însumează cu concediile fără plată (ambele fiind cazuri de suspendare a contractului de muncă), influențînd modalitatea de stabilire a vechimii în muncă, de calculare a concediului de odihnă și de acordare a altor drepturi.

**CONCEDII FĂRĂ PLATĂ ÎN UNITĂȚI SEZONIERE.** Potrivit prevederilor cu caracter general ale art. 127 alin. 1 din C. m. unitățile cu activitate sezonieră, precum și alte unități în situații deosebite pot acorda concedii fără plată, pe o perioadă determinată, cu păstrarea calității de persoane încadrate în muncă a celor în cauză și menținerea unor drepturi ce decurg din această calitate. Personalului muncitor al unităților agricole de stat i se pot acorda concedii fără plată pe o durată de pînă la 120 zile anual, în perioadele cu activitate redusă (art. 17 alin. 3 din L. nr. 4/1970). Personalul artistic care se deplasează în străinătate pe bază de contracte încheiate cu Agenția Română de Impresariat Artistic sau prin unitate și realizează, în condițiile legii, venituri în valută, nu primește drepturile de retribuire în țară pe perioada deplasării, fiind considerat în concediu fără plată. Personalului din industria alimentară i se poate acorda concediu fără plată de pînă la 120 zile anual, în perioadele de activitate redusă (art. 2 din H.C.M. nr. 57/1974). Personalului din industria locală — producție cărămizi și cariere balastiere — i se pot acorda concedii fără plată de pînă la 120 zile anual, în perioadele de activitate redusă (art. 3 din H.C.M. nr. 589/1969). Personalului din unitățile de produse ceramice, prefabricate din beton și extragere și prelucrare agregate pentru construcții, i se pot acorda concedii fără plată de pînă la 120 zile anual, în perioadele cu activitate redusă (art. 3 H.C.M. nr. 840/1969). Personalului din exploatarea forestieră i se pot acorda concedii fără plată, în perioadele de activitate redusă, de pînă la 120 zile anual (art. 2 H.C.M. nr. 20/1969). Personalului din unitățile agricole i se pot acorda concedii fără plată de pînă la 120 zile anual, în perioadele de activitate redusă, (art. 9, 10 și 15 din H.C.M. nr. 1932/1969). Personalului care lucrează în activități de întreținere, reparații capitale și sudură linii i se pot acorda concedii fără plată de pînă la 120 zile anual (art. 4 H.C.M. nr. 2350/1969). Docherii și conducătorii de atelaje pot primi concedii fără plată de pînă la 120 zile anual (art. 8 H.C.M. nr. 2332/1969). Personalul din unitățile de construcții-montaj poate primi concedii fără plată de pînă la 120 zile anual (art. 4 H.C.M. nr. 2339/1969). Recruții chemați la încorporare pentru îndeplinirea serviciului militar, care la data chemării au calitatea de persoane încadrate în muncă au dreptul la un concediu fără plată de 5 zile înainte de data prezentării la centrul militar, în scopul rezolvării problemelor personale și familiale (art. 92 lit. f L. nr. 14/1972). Perso-

nalului didactic i se pot acorda, la cerere, concedii fără plată, altele decît cele pentru studii (art. 58 și 155 din Statutul corpului didactic, L. nr. 6/1969). Personalul artistic care participă, la cerere, la concursuri, festivaluri internaționale sau alte asemenea manifestări, nu primește drepturile de retribuire în țară pe perioada respectivă, fiind considerat în concediu fără plată. Concediile fără plată nu se iau în calculul stagiului absolvenților învățămîntului universitar — cursuri de zi — repartizați în producție.

**CONCEDII DE STUDII.** În legislația noastră sînt reglementate două categorii de concedii pentru studii: fără plată și cu plată. **Concedii fără plată, pentru elevi și studenți.** În baza H.C.M. nr. 1052/1962 (republicată la 27 iunie 1968), elevii de la învățămîntul sîral au dreptul la un concediu fără plată de 30 de zile calendaristice care se acordă o singură dată, la cerere, numai pentru pregătirea și prezentarea la examenul de bacalaureat. Persoanelor înscrise la învățămîntul fără frecvență pot obține cîte un concediu de studii fără plată de 30 de zile calendaristice anual, pentru prezentarea la examene, pentru fiecare clasă acordîndu-se la cerere, numai un singur concediu, eșalonat sau integral (art. 10). Candidații care se prezintă în același an calendaristic la examenul de bacalaureat și la concursul de admitere în învățămîntul superior beneficiază de un singur concediu de studii fără plată, eșalonat sau integral, de 30 de zile calendaristice (art. 20). Studenții de la învățămîntul sîral sau fără frecvență beneficiază de cîte un concediu fără plată de pînă la 30 de zile calendaristice anual — acordat la cerere, eșalonat sau integral — pentru prezentarea numai o singură dată la concursul de admitere și la examenul de stat. Prezentarea în același an la examenele ultimului an de studii și la examenul de stat nu dă dreptul la două concedii. Deoarece legea nu interzice fracționarea concediului, conducerea unității poate aproba o cerere în acest sens, aceasta fiind în interesul personalului dar și al unităților, dat fiind că ridicarea pregătirii profesionale contribuie la îmbunătățirea activității. Concediile fiind de studii, nu pot fi solicitate și încuviințate după promovarea tuturor examenelor ori înainte de începerea anului școlar sau universitar. b) **Concedii fără plată — doctorat.** În baza H.C.M. nr. 2910/1967, candidații care se prezintă la examenul sau la colocviul de admitere la doctorat în țară, beneficiază de un concediu fără plată de 15 zile calendaristice, iar pe durata stagiului de pregătire doctoranzii bursieri sînt considerați în concediu fără plată de la posturile pe care le ocupau la data admiterii la doctorat. Doctoranzii nebursieri beneficiază, numai o singură dată, de un concediu fără plată de 30 de zile calendaristice, în vederea susținerii tezei de doctorat. Persoanele încadrate în muncă la data trimiterii în străinătate pentru doctorat sau specializare sînt considerate pe perioada respectivă în concediu fără plată la unitatea de la care provin. Perioada în care o persoană încadrată urmează cursuri de pregătire profesională se consideră vechime în muncă. c) **Concedii plătite.** Se acordă în condițiile D. nr. 335/1978 concedii de 30 zile calendaristice, o singură dată, la cerere. Pe durata concediului, primesc o indemnizație egală cu retribuiția tarifară lunară de încadrare, inclusiv sporul pentru vechimea neîntreruptă în aceeași unitate.

**LIMITAREA DURATEI TIMPULUI DE LUCRU.** Potrivit art. 112 din Codul muncii, durata timpului de muncă nu poate depăși 48 ore pe săptămînă și 8 ore pe zi. În cazul stabilirii pentru o anumită zi lucrătoare din săptămînă a unei durate mai mici de 8 ore (de regulă sîmbăta), timpul de muncă în celelalte zile poate fi mai mare, fără a depăși 9 ore pe zi. Modul de organizare a timpului de lucru, a pauzelor se stabilește prin Regulamen-



tul de ordine interioară, care se aplică de conducerea unității și de comitetul sindicatului.

După cum am mai arătat, legislația muncii stabilește durata maximă a timpului de lucru. De aici concluzia că pot fi stabilite și programe de lucru sub 8 ore. Programele de lucru sub 8 ore se pot stabili pe cale legală sau convențională.

Legea stabilește programe de lucru sub 8 ore în următoarele situații: când se lucrează în condiții grele, vătămătoare sau periculoase; pentru întărirea și refacerea sănătății; pentru munca tinerilor între 14 și 16 ani; pentru anumite activități; pentru alimentarea și îngrijirea copilului, când munca se prestează în timpul nopții. Ne vom referi mai departe la fiecare caz de reducere legală a programului de lucru.

a) **Limitarea legală a timpului de lucru.** Sînt cazuri în care legea prevede obligația micșorării programului de lucru sub 8 ore. În aceste cazuri, persoana respectivă are programul normal de 7, 6 sau 5 ore și beneficiază de drepturile celor cu program de lucru integral (retribuție, vechime în muncă etc.). Conducerea unității nu poate legal refuza acest drept și nu poate mări durata programului de lucru.

● **Reducerea programului de lucru în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase.** Potrivit art. 113 din Codul muncii, pînă la înlăturarea cauzelor care determină condiții de muncă vătămătoare, grele sau periculoase, la unele locuri de muncă durata timpului de lucru pentru persoanele care lucrează în astfel de condiții se reduce sub 8 ore pe zi, fără ca acesta să ducă la o scădere a retribuiției.

Locurile de muncă cu condiții vătămătoare, grele sau periculoase și durata redusă a timpului de lucru stabilit pentru fiecare dintre ele sînt reglementate prin H.C.M. nr. 307/1956 și alte hotărîri date în completarea acesteia. Beneficiază de reducerea timpului de lucru în primul rînd muncitorii dar și personalul care lucrează permanent în aceleași condiții cu aceștia, adică maeștrii, tehnicienii, muncitorii din echipele de întreținere.

● **Reducerea programului de lucru pentru anumite activități.** Personalul navigant profesionist din aeronautica civilă, prevăzut în art. 2 și 3 din Decretul nr. 416/1953, prestează maximum 6 ore de activitate de zbor. Depășirea limitei de 6 ore poate fi cerută numai la zboruri excepționale, justificate în carnetul de drum al aeronavei sau în registrul de zbor (art. 7 din Decretul 416/1957). Personalul care lucrează cu surse de radiații nucleare (în afara celui ce deservește instalații Röntgen medicale și a celui care lucrează cu substanțe radioactive a căror activitate specifică este mai mare de 0,002 microcurie de element chimic radioactiv pe gram de substanță) beneficiază de durata redusă a zilei de muncă în modul următor: în unități nucleare de categoria I, 7 ore pe zi, iar în cele de categoria II—IV inclusiv, 6 ore pe zi (art. 5 și 12 din H.C.M. nr. 741/1961). În toate situațiile de mai sus reducerea duratei timpului de lucru nu atrage scăderea retribuiției și a altor drepturi materiale.

● **Reducerea programului în vederea întăririi și refacerii sănătății,** cu menținerea retribuiției integrale. Reducerea programului pentru întărirea și refacerea sănătății este prevăzută în art. 144 alin. 1 din Codul muncii H.C.M. nr. 880/1965. În cazul personalului care lucrează în acord global și are programul de lucru redus (lucrează 6 ore), pentru întărirea și refacerea sănătății, acordarea drepturilor de personal se face după cum urmează:

- pentru timpul în care lucrează efectiv primește retribuiția realizată în raport de condițiile și criteriile stabilite;
- pentru perioada în care are programul redus primește retribuiția tarifară calculată pentru timpul efectiv cu care i s-a micșorat programul.

● **Reducerea programului de lucru pentru tinerii între 14—16 ani.** Potrivit art. 162 din Codul muncii, durata timpului de lucru se stabilește la 6 ore pe zi, fără ca prin aceasta să se aducă o scădere a retribuiției.

● **Durata timpului de lucru în timpul nopții.** Potrivit prevederilor art. 114 din Codul muncii, pentru persoanele al căror program de lucru se desfășoară în timpul nopții, durata timpului de muncă este mai mică cu o oră decît durata muncii prestate în timpul zilei, fără ca aceasta să ducă la o scădere a retribuiției. Persoanele al căror program normal de muncă este mai mic de 8 ore pe zi nu beneficiază de această reducere de o oră a duratei de lucru. Conform art. 115 din Codul muncii, se consideră muncă în timpul nopții aceea care se prestează în intervalul cuprins între orele 22—6, cu posibilitatea abaterii, în cazuri justificate, cu o oră în minus sau în plus, față de aceste limite.

**PAUZA PENTRU ALIMENTAREA ȘI ÎNGRIJIREA COPILULUI.** Potrivit art. 156 din Codul muncii, unitățile socialiste au obligația să acorde femeilor, în cursul programului de lucru, pauze pentru alimentarea și îngrijirea copilului, de o jumătate de oră, la intervale de cel mult 3 ore. La aceste pauze se adaugă și timpul necesar deplasării dus și întors la locul unde se găsește copilul. Timpul acordat pentru alăptare, inclusiv deplasările, nu poate depăși 2 ore zilnic. Pauzele se acordă pînă la împlinirea de către copil a vârstei de 9 luni, putîndu-se prelungi pînă la 12 luni în cazul copiilor prematuri, distrofici și a celor care necesită măsuri deosebite de îngrijire, pe baza recomandărilor medicale. La cererea mamei, unitățile sînt obligate a înlocui pauzele pentru alimentarea și îngrijirea copilului cu două ore zilnic programului normal de lucru, cu 2 ore. Reducerea programului cu reducerea poate avea loc numai pentru mamele al căror program normal este de 8 ore pe zi. Pentru mamele care au program de lucru de 7, 6 sau 4 ore, reducerea programelor pentru alimentarea și îngrijirea copilului se face cu oră. Pauzele și reducerea programului de lucru acordate în scopul alimentării și îngrijirii copilului se includ în timpul de muncă și nu au consecințe nici asupra vechimii în muncă și nici asupra retribuiției sau altor drepturi materiale. Pauzele pentru alimentarea și îngrijirea copilului sau reducerea programului normal de lucru cu 2 ore zilnic se acordă și în cazul cînd femeile lucrează în schimburi de noapte. Se acordă pauză pentru îngrijire și în cazul copiilor din afara căsătoriei, înfiați sau primiți spre creștere, pe baza încredințării de către organele competente.

**PAUZA PENTRU MASĂ.** În conformitate cu prevederile art. 117 alin. 1 din Codul muncii, în cursul programului de lucru se poate acorda o pauză pentru masă de cel mult  $\frac{1}{2}$  de oră, care nu se include în durata timpului de muncă. În unitățile în care nu se poate întrerupe lucrul se va da posibilitatea ca masa să fie luată în timpul serviciului. Durata pauzei, în cadrul limitei maxime indicate de lege, precum și orele cînd se acordă la locurile de muncă pentru care este stabilită se fixează prin regulamentul de ordine interioară al unității.

b) **Limitarea convențională a timpului de lucru.** Legea reglementează numai durata maximă a timpului de lucru, prevăzînd expres că programul se stabilește prin Regulamentul de ordine interioară, lăsînd la învoia părților stabilirea unor programe de lucru cu o durată mai mică de 8 ore. Părțile pot conveni în acest sens, fiind necesar acordul comitetului sindicatului. Condiția de aprobare pentru conducerea unității: să nu aibă influențe negative asupra programului de lucru.



**REPAUSUL ZILNIC.** Potrivit art. 117 alin. 2 din C.m. intervalul dintre două zile de muncă este de cel puțin 12 ore consecutive, cuprinse între sfârșitul programului de lucru dintr-o zi și începutul programului de lucru din ziua următoare. Acest interval poate fi mai mic — dar nu sub 8 ore — în schimbarea turelor. În situații de excepții cum sînt: avarii, incendii, calamități naturale și altele asemănătoare, sînt aplicabile prevederile art. 118 din C.m. potrivit cărora prestarea muncii peste durata normală de lucru poate fi cerută întregului personal muncitor, indiferent de funcție (art. 20 alin. 2 lit. c. din C.m.). În atari cazuri repausul zilnic poate fi diminuat.

**REPAUSUL SĂPTĂMÎNAL.** În baza art. 120 lit. b și art. 124 alin. 1 și 2 din C.m., repausul săptămînal constituie un drept al tuturor categoriilor de personal, inclusiv al celor ce lucrează în ture, în unitățile cu foc continuu sau a căror activitate nu se poate încadra în programul normal datorită specificului muncii. Regula nu cunoaște nici o excepție. Repausul este de minimum 24 de ore consecutive și se acordă în fiecare săptămîină, de obicei duminică. Datorită programului de reducere a săptămîinii de lucru cu începere din anul 1981, durata repausului săptămînal se majorează cu încă 24 de ore (durata zilelor libere), dacă ziua liberă suplimentară premerge ziua de repaus săptămînal. În cazurile în care procesul de producție nu permite întreruperea activității sau specificul serviciului impune desfasurarea muncii și în ziua de duminică, conducerea unității, cu acordul comitetului sindicatului, stabilește o altă zi pe săptămîină ca zi de repaus, cu condiția că cel puțin o dată în 2 luni fiecărei persoane să i se asigure ziua de repaus săptămînal duminică. Personalul muncitor din unitățile comerciale de desfacere poate beneficia de ziua liberă prin rotație, în mod eșalonat pe bază de grafice lunare, de regulă într-o zi de luni, zi în care de obicei unitățile comerciale sînt mai puțin solicitate. În cazurile în care, în anumite perioade, condițiile specifice activității impun ca aceasta să se desfășoare continuu, ziua liberă se acordă într-o altă zi din lună sau cumulat în perioade cu activități mai restrinse. Personalului muncitor care lucrează în alimentația publică, pe litoral sau în zone turistice cu caracter sezonier, de pildă, ziua liberă i se poate acorda cumulat, după închiderea sezonului cu activități de vîrf. În cazurile deosebite impuse de condițiile în care se desfășoară activitatea, de pildă, pe șantiere izolate, repausul săptămînal poate fi acordat, prin cumulare, într-o perioadă mai lungă, cu consimțămîntul celor în cauză. Odată cu repausul săptămînal se va acorda și ziua liberă suplimentară convenită ca urmare a reducerii săptămîinii de lucru. În cazurile în care nu s-a acordat totuși repaus săptămînal din cauze independente de voința persoanei încadrate în muncă, cei în cauză primesc retribuirea corespunzătoare cu un spor de 100%. Faptul că, potrivit art. 43 din D. nr. 443/1972 privind navigația civilă, personalul navigant beneficiază de cazare gratuită pe navă, precum și de hrană pe timpul cît se află imbarcat, nu constituie un impediment de a i se acorda repausul săptămînal prevăzut de art. 124 din C.m., întrucît cele două drepturi sînt distincte și independente. Din dispozițiile art. 1 alin. 1 din D. nr. 227/1973 privind regimul orelor de muncă prestate în zilele de repaus săptămînal și celelalte zile nelucrătoare de către personalul navigant imbarcat, rezultă că orele de muncă prestate în zilele de repaus săptămînal și celelalte zile nelucrătoare de către personalul imbarcat pe navele civile maritime, fluviale și de pescuit oceanic, aflate în marș sau în staționare se vor compensa cu timp liber corespunzător, prin cumulare într-o perioadă de cel mult 12 luni de la întoarcerea navei din cursă, cu consimțămîntul persoanelor în cauză. În cazuri excepționale, cînd compensarea prin timp liber corespunzător, prin cumulare, nu este posibilă, orele necompensate vor putea fi retribuite, cu

consimțămîntul persoanelor în cauză, ca ore prestate în timpul programului de lucru (art. 1 alin. 2 din D. nr. 227/1973). (Trib. jud. Tulcea, Dec. civ. nr. 226/1978).

**REPAUSUL ÎN ZILELE DE SĂRBĂTOARE LEGALĂ ȘI ÎN ALTE ZILE NELUCRĂTOARE.** Potrivit prevederilor art. 120 lit. b și art. 124 alin. 3 din C.m. și ale art. 71 alin. 1 și 3 din L. nr. 57/1974, în zilele de sărbătoare legală și în alte zile nelucrătoare (stabilite prin lege) întregul personal muncitor (inclusiv cei care lucrează în unitățile agricole ori în ture etc.) nu prestează muncă. În situațiile în care procesul de producție nu permite întreruperea activității ori specificul unității impune program de lucru și în aceste zile sau dacă munca se efectuează pe șantiere izolate, repausul convenit se acordă în alte zile. Dacă totuși acest repaus nu se acordă, orele prestate în zilele de sărbătoare legală și în celelalte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează, se retribue cu un spor de 100 la sută.

**SĂPTĂMÎNA REDUSĂ DE LUCRU.** Potrivit prevederilor Programului de reducere a săptămîinii de lucru (B. Of. 1 nr. 142—143 din 31 dec. 1977), s-a introdus săptămîina de lucru redusă, cu ziua de muncă 8 ore, acordîndu-se astfel personalului din unitățile de stat și cooperatiste meșteșugărești o zi liberă pe lună, în afara sărbătorilor legale. De regulă, ziua liberă pe lună se acordă într-o sîmbătă. Acordarea zilei libere în cursul lunii are următoarele efecte. Ziua liberă este considerată în toate cazurile ca zi nelucrătoare, fiind supusă aceluiași regim aplicabil zilelor de repaus săptămînal și sărbătorilor legale. De aici o dublă consecință: se adaugă la concediul de odihnă, acesta majorîndu-se cu o zi (bineînțeles dacă această zi este cuprinsă în perioada în care se efectuează concediul); concediul medical acordîndu-se pe zile calendaristice nu este influențat de ziua liberă, acesta incluzînd și ziua nelucrătoare ca și zilele de sărbătoare legale și cele de repaus săptămînal. Retribuirea tarifară orară a personalului muncitor în unitățile în care se acordă ziua liberă se stabilește prin împărțirea retributiei tarifare lunare de încadrare la 195,5 ore în loc de 204 ore. Retribuirea stabilită în acest mod este luată în considerare la calcularea sporului pentru ore suplimentare, a sporului pentru munca de noapte etc. Indemnizația convenită pentru concediul de odihnă se stabilește în mod diferențiat în funcție de perioada în care personalul a beneficiat de ziua liberă în cursul lunii. În unitățile socialiste în care ziua liberă se acordă de mai mult de 12 luni premergătoare concediului de odihnă, indemnizația zilnică se stabilește împărțîndu-se retribuirea medie lunară la 24,4 zile în loc de 25,5 zile. Dacă acordarea zilei libere a avut loc mai recent de 12 luni premergătoare concediului, retribuirea medie zilnică se obține astfel: în lunile în care s-a aplicat regimul de lucru neredus, retribuirea medie lunară se împarte la 25,5 zile; în lunile în care s-a acordat ziua liberă, retribuirea medie lunară se împarte la 24,4 zile. Apoi se face media celor două sume obținute în modul mai sus-arătat. Stabilirea ajutorului material pentru primele 3 zile de concediu medical se face în raport de faptul dacă ziua liberă se include sau nu calendaristic în perioada celor 3 zile. Cînd una dintre cele 3 zile este zi liberă, reducerea de 50 la sută se aplică pentru cele două zile lucrătoare. Dacă în aceste 3 zile se află și ziua de repaus săptămînal în afara zilei libere lunare, reducerea se va aplica la o singură zi lucrătoare. Potrivit prevederilor art. 21 din H.C.M. și a U.G.S.R. nr. 880/1965, ajutorul material convenit pe o zi se stabilește prin împărțirea retributiei tarifare lunare de încadrare la 24,4 zile (în loc de 25,5 zile). Ajutorul material convenit pe perioada concediului medical se cal-



culează înmulțindu-se suma obținută în modul arătat mai sus cu numărul zilelor lucrătoare din perioada concediului medical. Ziua liberă se exclude din calcul, fiind zi nelucrătoare. Persoanele care se găsesc în concediu medical pentru luna respectivă nu beneficiază de ziua liberă și deci nu o pot pretinde, în altă lună. În cooperativele meșteșugărești, reglementarea este aceeași.

**ORE SUPPLEMENTARE PENTRU EFECTUAREA MUNCII ÎN SITUAȚII DE EXCEPȚIE.** Potrivit prevederilor Codului muncii (art. 120), orele în care o persoană prestează muncă peste durata normală a timpului de lucru sînt denumite ore suplimentare. Unitățile socialiste au, în principal, obligația de a organiza astfel activitatea și în procesul de producție, încît orele prestate peste durata normală a zilei de lucru să fie compensate cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile. Prestarea muncii peste durata normală de lucru poate fi cerută — potrivit art. 118 (1) din Codul muncii — în următoarele cazuri: pentru preîntîmpinarea sau înlăturarea efectelor calamităților sau altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitizează sănătatea sau viața unor persoane; pentru înlăturarea efectelor unor situații neprevăzute, care ar dauna bunei funcționări a serviciilor de aprovizionare cu apă și energie electrică, de canalizare, a serviciilor poștale și de telecomunicații, a căilor și mijloacelor de transport în comun, a instalațiilor de distribuție a combustibilului; pentru repararea dispozitivelor sau instalațiilor, în cazul cînd defecțiunea acestora provoacă încetarea lucrului pentru mai multe persoane; pentru prevenirea sau înlăturarea unor situații care ar putea provoca degradarea sau distrugerea materiilor prime, materialelor ori produselor.

Legea nu face nici o distincție cu privire la persoana care efectuează muncă suplimentară, ceea ce ne conduce la concluzia că aceasta poate fi prestată de orice persoană cu contract de muncă, pe durată determinată (sezonieri, pensionari etc.), sau nedeterminată. (Tribunalul Suprem col. civ. dec. nr. 29/1965). Enumerarea legii nu este limitativă ci enunțiativă, fapt care rezultă atît din formularea utilizată, cît și din situațiile pe care le are în vedere (cazuri de forță majoră, situații care periclitizează viața, care ar putea provoca degradarea etc.) și care nu pot fi prestabilite. Aprecierea și caracterizarea împrejurărilor de fapt este un atribut care aparține conducerii unității și nu poate fi supus controlului jurisdicțional. Răspunderea acesteia pentru eventualele aprecieri eronate poate funcționa numai pe plan administrativ, față de unitatea ierarhic superioară. Pentru situațiile fortuite — cu caracter grav și de excepție — prevăzute enunțiativ, de art. 118 din C.m., poate fi cerută participarea tuturor persoanelor încadrate în muncă, indiferent de vîrstă, în timp ce, la munca peste durata normală ce urmează a fi prestată pentru alte situații deosebite, așa cum prevede art. 119 din Codul muncii, în legătură cu interesele producției și ale muncii, tinerii sub 18 ani nu pot fi folosiți. Această interdicție — cu caracter imperativ — este cuprinsă în dispozițiile art. 161 (2) din Codul muncii. În situațiile de mai sus, munca în orele suplimentare se prestează, așa cum prevede art. 118(2) din Codul muncii, pe baza dispoziției conducerii unității, dată cu acordul comitetului sindicatului. Deși formularea legii: „conducerea unității” este generală, conținemă datorită caracterului neașteptat al evenimentelor și necesității grabnice de evitare sau limitare a efectelor lor dăunătoare. Nici nu s-ar putea admite o altă teză, deoarece pericolele iminente și efectele ce le pot provoca impun măsuri imediate, pe moment, nefiind posibil a se aștepta convocarea și intrarea în funcție a organului de conducere colectivă. Credem, de asemenea, că datorită

caracterului excepțional și fortuit a acestor împrejurări, este suficientă decizia conducerii, nefiind necesară aceea a organului superior. Tot astfel, ne exprimăm opinia că în cazurile în care datorită unor anumite împrejurări cu totul excepționale (incendii, trăsnete, inundații) munca peste program s-a prestat din inițiativa proprie a colectivului de oameni ai muncii, fără a se mai aștepta dispoziția conducerii, persoanele în cauză nu pot fi private de drepturile ce le acordă legea (compensarea cu timp liber corespunzător sau o retribuire suplimentară), deoarece prevederile legale respective au caracterul unor măsuri de protecție față de personalul încadrat și nu pot fi aplicate împotriva acestuia.

Retribuirea orelor suplimentare efectuate în situații de excepție, prevăzute de art. 118 din Codul muncii, se face — în cazul în care orele astfel lucrate nu se compensează cu timpul liber corespunzător și cel în cauză este de acord — în modul următor: 50% din retribuirea tarifară de încadrare pentru primele două ore de depășire a duratei normale a zilei de lucru și 100% din retribuirea tarifară de încadrare pentru orele ce depășesc primele 2 ore și pentru munca prestată în zilele de repaus săptămînal, zile de sărbătoare legală și celelalte zile nelucrătoare. Persoanele cu funcții de conducere și cele ce au o activitate ce nu se poate încadra în programul normal de lucru nu au dreptul la retribuirea orelor suplimentare.

**ORE SUPPLEMENTARE ÎN INTERESUL PRODUCȚIEI.** În afară de situațiile neprevăzute și neprevizibile, cu caracter grav și excepțional, munca peste durata normală poate să fie prestată și în alte situații deosebite, în legătură cu interesele producției, ale muncii. Prin durata normală se înțelege fie programul de 8 ore zilnic care are caracter general, fie programul redus de 6 sau 7 ore pe zi pentru condiții deosebite. Potrivit art. 119 din Codul muncii în situațiile deosebite în legătură cu interesele producției și ale muncii se pot presta anual maximum: 120 ore suplimentare pentru o persoană pe baza aprobării prealabile a centralelor, a organelor centrale (ministere, organe asimilate acestora, comitete executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București), cu acordul uniunilor sindicatelor de ramură; 360 ore pentru o persoană, în baza decretului Consiliului de Stat, în propunerea organelor centrale menționate mai sus, făcută în urma consultării colectivelor de muncă. Persoanele încadrate în muncă și care urmează învățământul seral nu prestează ore suplimentare în zilele de școală. Femeile gravide și cele care alăptează nu pot fi chemate la ore suplimentare. Orele suplimentare se compensează cu timp liber corespunzător sau se retribue în condițiile legii. Condițiile prevăzute de art. 119 din Codul muncii pentru admiterea efectuării de ore suplimentare sînt cumulative și au caracter esențial, în sensul că lipsa uneia dintre acestea afectează însăși existența aprobării. Sancțiunea la care ne referim rezultă din caracterul imperativ și de ordine publică al normei legale. Dispoziția cuprinsă în art. 119 din Codul muncii, trebuie înțeleasă și aplicată în sens restrictiv. Munca în orele suplimentare poate fi prestată numai în interesul producției, ceea ce are drept consecință: activitatea celor în cauză este retribuită numai dacă a avut drept rezultat o producție suplimentară; prevederea legală, se referă numai la personalul direct productiv (muncitori, personal operativ), fiind exclus personalul tehnic, economic, administrativ, de pază etc. care nu este angrenat direct în procesul de producție. Proba pentru dovedirea orelor suplimentare efectuate se poate face în orice mod admis de lege: registrul special de evidență orelor suplimentare nu constituie unica probă admisibilă. Organul de jurisdicție are îndatorirea de a-și exercita rolul activ administrînd probele necesare. (Trib. Suprem, col. civ. Dec. nr. 791/1964). În cazul în care



din dispoziția unității s-a prestat un număr de ore suplimentare peste plafonul admis de 120 sau 360 ore pe an, persoanele respective au dreptul de a pretinde plata pentru orele lucrate efectiv peste limita legală, deoarece o măsură de protecție luată în favoarea acestora nu poate fi aplicată împotriva lor cu condiția ca celelalte cerințe legale să fie îndeplinite (Trib. Suprem. civ. nr. 1962/1971).

Retribuirea orelor suplimentare efectuate în legătură cu interesele producției și a muncii, în baza art. 119 din Codul muncii, se va face numai în cazurile în care, prin prestarea acestora, s-a realizat o producție suplimentară. Nu este admisă plata orelor suplimentare pentru recuperarea nerealizării sarcinilor de plan. De asemenea, nu are drept la retribuirea orelor suplimentare personalul indirect productiv. Pentru personalul care lucrează în acord global, fiind retribuit pentru munca prestată efectiv în condițiile legii, nu se pune problema acordării sporului în cazul orelor suplimentare, retribuirea lui fiind determinată de cantitatea de produse sau de volumul de lucrări și de timpul efectuat.

Pentru muncitorii care lucrează în acord având tarife diferențiate pentru acord și pentru regie, plata muncii efectuate în ore suplimentare se face după cum urmează: producția realizată se plătește pe baza tarifului de acord stabilit pentru lucrarea respectivă; sporul de 50% sau 100% pentru munca în ore suplimentare se calculează la retribuirea tarifară de regie în condiții normale sau vătămătoare stabilite pentru meseria sau funcția muncitorului respectiv.

Quantumul sporului pentru plata orelor lucrate peste program este stabilit de art. 120 C.m., și art. 71 (2) din Legea nr. 57/1974 astfel: 50%, din retribuirea tarifară de încadrare pentru primele 2 ore de depășire a duratei normale a zilei de lucru; 100% din retribuirea tarifară de încadrare pentru orele următoare și pentru orele prestate în zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbătoare legală și în celelalte zile în care, potrivit dispozițiilor legale, nu se lucrează.

## PREGĂTIREA PROFESIONALĂ

Potrivit prevederilor Legii nr. 28/1978, pregătirea profesională a personalului muncitor se realizează prin următoarele forme: învățământul liceal; învățământul profesional și de măști; învățământul superior; cursurile de calificare.

**INVĂȚĂMÎNTUL LICEAL.** Potrivit art. 26—47 din Legea citată se realizează prin licee, organizate pe tipuri și profiluri. Liceele se organizează, de regulă, cu mai multe profiluri, în funcție de cerințele de pregătire a forței de muncă. Rețeaua liceelor, nomenclatorul tipurilor și profilurilor de licee, precum și al meseriilor în care se pregătesc elevii prin liceu se aprobă prin decret prezidențial.

Învățământul liceal de zi se organizează pe două trepte, fiecare cu durata de 2 ani. Învățământul liceal seral se organizează numai pentru treapta a II-a și are durata de 3 ani.

Treapta I de liceu este parte integrantă a învățământului obligatoriu de 10 ani și are menirea de a completa cunoștințele generale din învățământul gimnazial și de a asigura tuturor tinerilor pregătirea într-o meserie care să le permită să se încadreze în producție ca practicant, să se înscrie la școala profesională sau să continue studiile în treapta a II-a de liceu.

Programele de învățământ la disciplinele fundamentale și de cultură generală sînt unice pentru toate tipurile și profilurile de liceu. Diferențierea pe tipuri și profiluri se realizează în treapta I prin disciplinele legate de meseria în care elevii se pregătesc și prin activitatea practică.

Treapta a II-a de liceu completează elevilor pregătirea la disciplinele fundamentale și adîncește cunoștințele și deprinderile practice în meserie, pentru a se putea încadra direct în producție sau ca practicant, ori de a continua studiile în învățământul superior.

Programele de învățământ la disciplinele fundamentale sînt unice pentru întregul învățământ liceal, asigurînd tinerilor continuitatea pregătirii începute în treapta I, precum și posibilitatea de a-și alege profilul de învățământ superior pe care îl dorește.

Diferențierea pregătirii pe tipuri și profiluri de liceu în treapta a II-a se realizează prin discipline de specialitate specifice profilului și meseriei alese, precum și prin activitatea practică.

În clasa a IX-a se înscriu fără concurs toți absolvenții învățământului gimnazial.

Unitățile de învățământ au obligația să asigure orientarea școlară și profesională a elevilor în vederea realizării planului de școlarizare la toate tipurile și profilurile de licee.

În cazul în care numărul elevilor depășește numărul locurilor stabilite pentru fiecare unitate de învățământ, înscrierea în clasa a IX-a se face pe baza verificării cunoștințelor și aptitudinilor acestora, potrivit normelor elaborate de Ministerul Educației și Învățământului. Cei care nu au fost admiși vor fi îndrumați să se înscrie la alte unități de învățământ care dispun de locuri libere.

La absolvirea clasei a X-a, elevii primesc diplomă de absolvire a învățământului obligatoriu de 10 ani, precum și certificat de calificare care le dau dreptul să se încadreze în producție ca practicanți în meseriile în care s-au pregătit, să se înscrie în învățământul profesional ori să continue studiile în treapta a II-a a învățământului liceal.

Admiterea în treapta a II-a de liceu se face pe bază de concurs organizat potrivit normelor stabilite de Ministerul Educației și Învățământului.

La concursul de admitere pentru treapta a II-a, cursuri serale, se poate înscrie orice persoană care desfășoară o activitate socială utilă și îndeplinește condițiile de studii prevăzute de lege.

Întreprinderile și celelalte unități socialiste sînt obligate să sprijine muncitorii și ceilalți oameni ai muncii care urmează învățământul liceal seral să frecventeze cursurile și să-și însușească temeinic cunoștințele predate.

Procesul instructiv-educativ se desfășoară prin lecții, lucrări de laborator, practică în producție, efectuată în timpul liceului și al stagiului de practicant, precum și prin cercuri și alte activități politico-ideologice, culturale, artistice și sportive.

Practica în producție se organizează, potrivit legii, în funcție de profilul liceelor, în concordanță cu cerințele de calificare pentru meseriile în care se pregătesc elevii.

Pentru practica în producție a elevilor se asigură, în condițiile prevăzute de lege, personal de specialitate și alte cadre calificate.

Studiile liceale se încheie cu examenul de bacalaureat, organizat potrivit normelor stabilite de Ministerul Educației și Învățământului. Candidații care promovează examenul de bacalaureat primesc diploma de bacalaureat și certificatul de calificare, care le dau dreptul să participe la concursul de admitere la orice instituție de învățământ superior sau să se încadreze în producție, potrivit legii.



**INVĂȚĂMÎNTUL PROFESIONAL.** Potrivit prevederilor art. 48—58 din Legea nr. 28/1978, școlile profesionale asigură elevilor, prin procesul instructiv-educativ, cunoștințele de specialitate și deprinderile practice necesare exercitării meseriilor în care se califică, pregătirea politico-ideologică, formarea și dezvoltarea conștiinței lor muncitorești, educarea acestora în spiritul ordinii și disciplinei, al răspunderii pentru îndeplinirea sarcinilor încredințate, pentru bunul mers al activității unităților economice.

Școlile profesionale pregătesc muncitori calificați în strinsă legătură cu cerințele de forță de muncă ale economiei naționale pentru anumite meserii, stabilite prin nomenclatorul aprobat potrivit legii.

La școlile profesionale se primesc absolvenți ai învățământului obligatoriu de 10 ani.

Școlile profesionale funcționează cu învățământ de zi și seral și au durata de 1—1½ ani.

În școlile profesionale se desfășoară cursuri de pregătire pentru mai multe meserii în funcție de necesarul de muncitori calificați.

Admiterea în școlile profesionale se face pe bază de concurs, organizat în condițiile stabilite de ministere și celelalte organe centrale și locale care organizează școli profesionale, cu acordul Ministerului Educației și Învățământului.

Planurile de învățământ ale școlilor profesionale se elaborează diferențiat, în funcție de meseriile în care acestea pregătesc muncitori calificați. Planurile cuprind pregătirea practică, disciplinele de specialitate, tehnice și tehnologice specifice, precum și disciplinele și activitățile menite să contribuie la educarea politico-ideologică și moral-cetățenească a elevilor. Procesul instructiv-educativ se desfășoară prin participarea nemijlocită la activitatea productivă, prin lecții, lucrări de laborator, precum și prin activități extrașcolare organizate cu elevii.

Practica în producție se organizează potrivit legii și se desfășoară zilnic, alternând cu învățământul teoretic, în funcție de meseria în care se face pregătirea. Pentru practica în producție a elevilor se asigură, în condițiile prevăzute de lege, personal de specialitate și alte cadre calificate.

Cursurile școlii profesionale se încheie prin susținerea unei probe practice în meseria în care s-a efectuat pregătirea. Absolvenții școlii profesionale primesc diplomă de absolvire care le dă dreptul la încadrarea în producție, potrivit legii.

**ȘCOLILE DE MAÎSTRI.** Potrivit prevederilor art. 59—65 din Legea nr. 28/1978, școlile de maistri asigură elevilor, prin procesul instructiv-educativ, cunoașterea celor mai noi realizări în domeniul meseriei, a tehnicilor și tehnologiilor moderne de lucru, precum și cunoștințele de conducere și organizare științifică a producției și a muncii.

Școlile de maistri se organizează pe lângă întreprinderi și alte unități socialiste de către ministere și celelalte organe centrale, precum și de consiliile populare județene și al municipiului București și funcționează, de regulă, împreună cu școli profesionale. Durata studiilor este de 1—1½ ani la învățământul de zi și de 2 ani la învățământul seral.

Admiterea în școlile de maistri se face pe bază de concurs, care se organizează și se desfășoară în condițiile stabilite de lege.

Procesul instructiv-educativ din școlile de maistri se desfășoară pe baza planurilor de învățământ, programelor și manualelor școlare elaborate de ministere și alte organe centrale și locale care organizează asemenea unități școlare, cu acordul Ministerului Educației și Învățământului.

La învățământul de zi, jumătate din timpul de școlarizare este afectat practicii în producție. Practica în producție se organizează și se desfășoară potrivit legii.

Cursurile școlilor de maistri se încheie prin examen de absolvire, care constă din susținerea unui proiect sau lucrări de diplomă pe o temă stabilită cu consultarea întreprinderilor pentru care aceștia se pregătesc. Elevii care promovează examenul de absolvire a școlii de maistri primesc diploma de absolvire, care le dă dreptul la încadrarea în funcția de maestru, în condițiile prevăzute de lege.

**INVĂȚĂMÎNTUL SUPERIOR.** Organizat în baza prevederilor art. 66—76 din Legea nr. 28/1978, învățământul superior pregătește specialiști cu înaltă calificare pentru toate domeniile de activitate, asigură însușirea de către studenți a celor mai noi realizări din domeniul științei, tehnicii și tehnologiei, ale culturii și cunoașterii umane, a socialismului științific și concepției materialist-dialectice și istorice despre lume și viață, a ideologiei și politicii partidului, contribuie la progresul științei, tehnicii și culturii.

Durata studiilor în învățământul superior este de 3—6 ani. Studiile în instituțiile de învățământ superior se realizează prin învățământ de zi. În instituțiile de învățământ superior, inclusiv în cele de învățământ seral, tehnic, în condițiile prevăzute de lege se poate organiza învățământul seral, iar la unele facultăți sau secții și învățământ fără frecvență. Învățământul superior tehnic seral poate fi urmat de personalul muncitor care îndeplinește condițiile prevăzute de lege și lucrează nemijlocit în producție în meserii legate de profilul sau specialitatea facultății respective. Durata studiilor la învățământul seral și fără frecvență este mai mare cu un an față de cea stabilită pentru învățământul de zi.

Admiterea în învățământul superior se face pe bază de concurs. Se pot prezenta la concursul de admitere persoanele care posedă diploma de bacalaureat. La învățământul seral și fără frecvență sînt admise numai persoane încadrate în muncă. Condițiile de înscriere, disciplinele și probele de concurs, precum și organizarea și desfășurarea acestuia se stabilesc de Ministerul Educației și Învățământului.

Absolvenții cu diplomă ai învățământului superior, încadrați în muncă, pot urma, în condițiile stabilite de lege, o altă facultate prin învățământul seral sau fără frecvență.

În scopul pregătirii temeinice a studenților pentru muncă și viață și al participării nemijlocite a învățământului superior la activitatea economică, științifică și culturală a țării, întregul proces instructiv-educativ din învățământul superior se desfășoară pe baza integrării acestuia cu producția, proiectarea și cercetarea științifică. Învățământul superior trebuie să asigure pregătirea specialiștilor în profiluri largi, care să le permită adaptarea rapidă la transformările care au loc în viața economică și socială, în domeniul științei și tehnicii.

Practica în producție a studenților trebuie să asigure însușirea cunoștințelor și deprinderilor necesare exercitării eficiente a viitoarei profesii, a unei temeinice pregătiri practice prin participarea nemijlocită la activitatea de producție, cercetare științifică și proiectare, la activități economice, social-politice, cultural-educative, didactice și de ocrotire a sănătății. Activitățile desfășurate de studenți în cadrul practicii în producție se stabilesc pe baza planurilor de învățământ și programelor de practică.

Studiile în instituțiile de învățământ superior se încheie prin examenul de diplomă. Absolvenții care promovează examenul primesc diplome, care le dau dreptul să fie repartizați în producție în condițiile prevăzute de lege.



**CURSURILE DE CALIFICARE.** Organizate potrivit prevederilor art. 77-81 din Legea nr. 28/1978, la locul de muncă în scopul pregătirii de muncitori calificați, din rândul persoanelor ce nu au calificare. Cursurile de calificare se organizează de întreprinderi și alte unități socialiste, în colaborare cu organizațiile de sindicat și de tineret. Pentru pregătirea muncitorilor necesari mai multor unități socialiste, cursurile de calificare pot fi organizate și în licee, școli profesionale sau centre de calificare.

Organizarea cursurilor de calificare se face fără scoatere din producție și se aprobă de ministere și celelalte organe centrale de stat și cooperatiste, consiliile populare județene și al municipiului București sau de conducerea centralelor industriale cărora le sînt subordonate aceste unități, potrivit planului de școlarizare și în limita fondurilor alocate.

Cursurile de calificare au durată de 3-12 luni, în funcție de complexitatea meseriilor, și cuprind persoane care au absolvit cel puțin învățământul obligatoriu. Condițiile de înscriere, meseriile și durata cursurilor se stabilesc de organele centrale interesate, cu acordul Ministerului Muncii și al Ministerului Educației și Învățământului, pe baza nomenclatorului de meserii aprobat. Planul anual de școlarizare se stabilește prin planul național unic de dezvoltare economico-socială.

Cursurile de calificare se desfășoară potrivit programelor elaborate de organele în subordinea cărora se află unitățile socialiste care le organizează.

Cursurile de calificare se încheie prin examenul de calificare, susținut în fața comisiei de pregătire și perfecționare, încadrare și promovare în muncă din unitatea respectivă, pe baza căruia absolvenții primesc certificat de absolvire, care le dă dreptul la încadrarea în producție în condițiile prevăzute de lege corespunzător calificării obținute.

**CURSURI CU SCOATERE DE LA LOCUL DE MUNCĂ.** În lipsa unor noi reglementări pentru cursuri cu scoatere de la locul de muncă, se aplică prevederile de principiu din reglementarea anterioară H.C.M. 2105/1969, cu toate că au fost abrogate prin Legea nr. 8/1979.

## PERFECȚIONAREA PREGĂTIRII PROFESIONALE

**REGLEMENTARE.** Perfecționarea pregătirii profesionale constituie una din laturile activității fiecărui om al muncii. Ea este așezată, prin art. 13 din Codul muncii, alături de pregătirea politico-ideologică și de aceea de cultură generală, considerîndu-se că de această perfecționare a pregătirii depinde încadrarea în locuri de muncă corespunzătoare, rezultatele în producție, promovarea în funcții superioare. Perfecționarea pregătirii profesionale are caracter unitar și generalizat în cadrul unui sistem național; în adevăr, prin Legea nr. 2/1971 a fost instituit sistemul național de perfecționare a pregătirii profesionale. Prevederile acestei reglementări, de principiu se bazează pe dispozițiile cuprinse în Codul muncii, L. nr. 28/1978, Legea nr. 5/1985 și sînt completate de reglementările speciale cuprinse în unele acte normative și anume: Decretul nr. 1058/1967, H.C.M. nr. 2910/1967, Decretul nr. 95/1975, Legea nr. 6/1977.

Este necesar ca perfecționarea să se desfășoare în mod permanent și planificat, deoarece potrivit prevederilor art. 69<sup>1</sup> din Legea nr. 12/1971, text introdus prin Decretul nr. 19/1986, promovarea personalului muncitor în categorii și funcții, precum și trecerea acestuia în trepte și gradații superioare, se fac numai dacă a absolvit și un curs de ridicare a calificării sau o altă formă de perfecționare profesională, organizată conform reglementărilor le-

gale. Deci, de fiecare dată cînd intervine o modificare a contractului de muncă prin promovarea sau acordarea de trepte sau gradații, este necesară dovada prealabilă a absolvirii unei forme de perfecționare legal organizată.

În art. 2 din Legea nr. 2/1971 sînt enumerate obiectivele activității de perfecționare a pregătirii profesionale:

- îmbogățirea și îmbogățirea sistematică a cunoștințelor profesionale, aprofundarea unui anumit domeniu al specialității de bază, însușirea noilor realizări ale științei, tehnicii și culturii din specialitatea respectivă sau din cele înrudite — reciclarea;

- obținerea unei calificări suplimentare pe lângă profesia de bază — policalificarea;

- schimbarea calificării, în cazurile în care profesia de bază nu mai corespunde cerințelor tehnicii moderne și structurii economiei, sau nu mai poate fi exercitată din cauza unor modificări ale capacității de muncă — recalificarea;

- însușirea unor metode și procedee moderne în domeniul conducerii și organizării științifice a producției și a muncii, precum și a cunoștințelor economice necesare executării sarcinilor de serviciu.

Prin reciclare se urmărește îmbogățirea cunoștințelor, ținînd seama că în condițiile progresului tehnic și al revoluției tehnico-științifice, cunoștințele acumulate cu ani în urmă nu mai pot constitui pentru specialist sprijinul îndeplinirii în bune condiții a sarcinilor. De aceea, îmbogățirea periodică și sistematică a cunoștințelor este una din condițiile fundamentale ale participării oamenilor muncii la conducerea și prosperitatea unității în care lucrează. În Legea nr. 5/1985 art. 25 se accentuează această idee, deoarece este necesar să se „asigure cunoașterea de către fiecare om al muncii a tehnologiilor noi și modernizate, a caracteristicilor tehnice de funcționare a mașinilor, utilajelor și instalațiilor nou introduse, a dispozitivelor și elementelor de modernizare a celor existente, precum și a modului de folosire, reglare, întreținere și reparare a acestora, cunoașterea și utilizarea în mod corespunzător a sculelor și aparatelor de măsură și control specifice proceselor de producție”.

Prin policalificare se urmărește, astfel cum se arată în Normele metodologice nr. 9392/256/1986 ale Ministerului Educației și Învățământului și Ministerului Muncii:

- pregătirea personalului muncitor pentru a putea desfășura o sferă largă de activități, în vederea folosirii integrale a timpului de lucru și pentru a crea posibilitatea trecerii cu ușurință de la un loc de muncă la altul, în funcție de cerințele sarcinilor de plan, într-o anumită perioadă, ale unităților în care își desfășoară activitatea;

- îmbunătățirea structurii pe meserii a personalului din unitate, în vederea asigurării întregului necesar de muncitori calificați, precum și utilizarea cît mai deplină și eficientă a forței de muncă.

Calificarea suplimentară prin policalificare asigură, prevăd normele amintite, următoarele:

- cunoștințe și deprinderi dintr-o altă meserie, înrudită cu meseria de bază, care să permită muncitorului să execute operațiile și lucrările care se cer pentru realizarea producției în meseria respectivă;

- cunoștințe și deprinderi dintr-o altă meserie care nu este înrudită cu meseria de bază și care pot fi profesate alternativ cu cea de bază.

Art. 25 din Legea nr. 5/1985 prevede că pregătirea personalului muncitor trebuie să se facă pe profile largi, care să permită obținerea unei calificări suplimentare, în vederea deservirii mai multor mașini și utilaje sau a reintegrării rapide în activitate, în cazul schimbării locului de muncă.



Accentul deosebit care se pune pe policalificare a determinat legiuitorul să completeze art. 22 al Legii nr. 12/1971, prin Decretul nr. 19/1986, introdus cându-se un alineat 8 care prevede că promovarea muncitorilor în categoria a V-a și următoarele se poate face numai după însușirea de către aceștia a cunoștințelor și deprinderilor necesare exercitării unei meserii, stabilită de conducerea unității în raport cu necesitățile producției, dovedită prin certificat de calificare (policalificare) eliberat în condițiile legii.

Cunoașterea a cel puțin 2 meserii apare în prezent ca o necesitate obiectivă în condițiile în care, prin automatizarea producției, sistemele de instalații mecanice, electrice, electronice etc., funcționează în mod necesar unitar și coordonat.

Prin recalificare se urmărește schimbarea calificării pentru cauze obiective care pot fi: cerințele tehnice moderne sau reducerea personalului ca urmare a reorganizării unității, făcând necorespunzătoare și fără utilitate profesia de bază.

Perfecționarea prin recalificare se apropie, într-o oarecare măsură, de perfecționarea prin policalificare, deoarece în ambele forme ne găsim în prezența unei alte pregătiri profesionale față de pregătirea de bază. Ceea ce le deosebește este numai scopul care se urmărește: în prima situație, a policalificării, desfășurarea de către muncitor a unei sfere largi de activități, iar în cea de-a doua situație (a recalificării), asigurarea trecerii în altă muncă. De altfel, prin art. 133 alin. 1 din Codul muncii se prevede, ca obligație pentru unitate, ca în cazul în contractul de muncă urmează să fie desfășurat pentru motivele prevăzute în art. 130 alin. 1 lit. a)-c), e) și f), să ofere persoanei în cauză trecerea în altă muncă corespunzătoare sau să ia măsuri pentru recalificarea acesteia.

În ceea ce privește însușirea de metode și procedee moderne în domeniul conducerii și organizării științifice, ca formă de perfecționare a pregătirii profesionale, Legea nr. 12/1971 prevede în art. 45 ca una din condițiile promovării în funcția de director, director general ori alte funcții echivalente din ministere și celelalte organe centrale, absolvirea unui curs de perfecționare a cadrelor de conducere.

**FORMELE DE PERFECȚIONARE A PREGĂTIRII.** Formele de perfecționare a pregătirii profesionale sînt, potrivit art. 3 din Legea nr. 2/1971, următoarele: instruire la locul de muncă, sub controlul șefului direct; cursuri organizate în cadrul unității, în alte unități, precum și în centre de perfecționare a pregătirii cadrelor; programe personale de perfecționare cu verificarea periodică a cunoștințelor asimilate; stagii de practică și specializare în unitatea proprie ori în alte unități din țară sau din străinătate; absolvirea, după încadrarea în post, a unei instituții de învățămînt, inclusiv învățămîntul post-universitar; doctorat. Se prevede și posibilitatea organizării și a altor forme, în funcție de necesități.

Prin Legea nr. 5/1985, art. 23, sînt prevăzute ca forme de perfecționare: instruirea la locul de muncă, sub controlul șefului direct; cursuri organizate în cadrul unității sau în alte unități; programe personale de perfecționare cu verificarea periodică a cunoștințelor asimilate; stagii de practică și specializare în unitatea proprie sau în alte unități. Legea enunță, în principal, aceste forme, deoarece acestea se desfășoară, de regulă, în întreprinderi, alte unități socialiste, centrale, ministere, alte organe centrale și locale și au cea mai largă utilizare pentru marea majoritate a oamenilor muncii dintr-o unitate. Desigur că pot fi, însă, folosite și celelalte forme prevăzute de Legea nr. 2/1971 (învățămîntul post-universitar și doctorat).

a) Instruirea la locul de muncă, sub controlul șefului direct. Din statisticele efectuate într-un număr de unități a rezultat că această formă de perfecționare a căpătat cea mai mare pondere, fiind cea mai indicată.

Instruirea la locul de muncă, sub îndrumarea și controlul șefului direct a dat cele mai bune rezultate, ea beneficiind de următoarele avantaje:

- devine o activitate permanentă și sistematică, adică exact ceea ce legea cere unei perfecționări ca să-și poată atinge scopul;
- o bună organizare și conducere a unui loc de muncă trebuie în paralel dublată de o perfecționare permanentă și sistematică a pregătirii pentru a putea fi eficientă;
- introducerea acordului global la locul de muncă contribuie la buna desfășurare a activității de perfecționare.

Instruirea la locul de muncă permite în cea mai mare măsură satisfacerea cerințelor producției, muncitorii din diferite sectoare la care se practică această formă, fiind direct interesați să studieze pentru a cunoaște tehnologiile noi și modernizate, caracteristicile mașinilor, utilajelor și instalațiilor nou introduse, precum și a celorlalte dispozitive, scule, aparate de măsură necesare producției.

b) Cursuri organizate în cadrul unității, în alte unități, precum și în centre de perfecționare a pregătirii cadrelor. Centre de perfecționare a pregătirii cadrelor sînt organizate și funcționează în subordinea ministerelor și celorlalte organe centrale. Acestea le revin sarcini, potrivit specificului ramurii sau domeniului de activitate, atât pentru perfecționare profesională prin programe și cursuri proprii, cît și sarcini de coordonare și îndrumare a întregii activități de perfecționare din ramura sau domeniul respectiv.

Pentru personalul care urmează să participe la cursurile organizate în alte unități trebuie să se întocmească liste separate pe documente elaborate în acest scop. (Cod. 17-5-8). Este necesar să se analizeze, de către comisia de calificare și perfecționare, posibilitățile de perfecționare din alte unități și modul de satisfacere a nevoilor unității care trimite la perfecționare. Totodată, comisia are obligația să analizeze programele de perfecționare și să urmărească desfășurarea acestei activități pînă la evaluarea ei.

c) Programe personale de perfecționare cu verificarea periodică a cunoștințelor asimilate. Aceasta este una din formele de perfecționare care se aplică cu mult succes pentru anumite categorii de personal dintr-o unitate și din subunitățile ei. Se poate aplica cu rezultate bune unor categorii de personal, cum ar fi: responsabilii C.T.C., lucrătorii din compartimentele de personal-învățămînt, juridic, de protecția muncii, de normare, de organizare a producției și a muncii etc.

Programele personale se încheie, în mod evident, prin elaborarea unor referate, studii, lucrări etc. în cadrul cărora cursanții pot face propuneri care urmează să fie discutate în colectiv.

d) Stagii de practică și specializare în unitatea proprie ori în alte unități din țară. În cazul în care această formă de perfecționare se organizează cu scoatere de la locul de muncă, este necesar să se țină seama de posibilitatea unităților respective de a se dispensa de cursanți pe o anumită perioadă. Forma de perfecționare prin efectuarea de stagii poate fi folosită cu succes, de exemplu, prin trimiterea de specialiști în cadrul unor instituțiilor de învățămînt superior, pentru: testarea cunoștințelor; elaborarea unor programe experimentale în scopul aplicării lor în unitate; transmiterea de cunoștințe speciale cu privire la utilizarea unor aparate, utilaje, instalații etc. sau pentru efectuarea unor demonstrații practice speciale.



e) **Stagii de specializare în străinătate.** Prin Decretul nr. 95/1975 este prevăzut că cetățenii români pot fi trimiși la specializare în străinătate pe baza: acordurilor și contractelor economice sau convențiilor de cercetare încheiate cu parteneri din străinătate; prevederilor din programele de schimburi științifice, tehnice și culturale convenite cu alte state sau organizații internaționale și naționale.

Propunerea de trimitere la specializare în străinătate se face de către Comitetul Național pentru Știință și Tehnologie, în colaborare cu ministerele și celelalte organe centrale interesate.

Pot fi propuse persoane care-și desfășoară activitatea în producție, cercetare, proiectare și învățământ pe bază de selecție făcută prin concurs, cu recomandarea colectivului în care muncesc.

Se consideră trimiteri la specializare în străinătate, în sensul decretului amintit, numai acțiunile a căror durată totală în cursul unui an este mai mare de 3 luni. Oricărui trimiteri în străinătate pentru specializare cu o durată de 3 luni sau mai mică, în cursul unui an, nu le sînt aplicabile prevederile decretului amintit, nici în ceea ce privește modul de selectare și frecvența cursurilor de specializare și nici cu privire la drepturile ce se cuvin persoanelor pe durata stagiului. În asemenea situații, ministerele și celelalte organe centrale trebuie să precizeze, de fiecare dată, temeiul legal al trimiterii în străinătate, ținînd seama de reglementarea generală din Legea nr. 2/1971.

f) **Absolvirea, după încadrarea în post, a încă unei instituții de învățământ, inclusiv învățământul postuniversitar.** Legea nr. 28/1978 prevede, în art. 71, posibilitatea pentru absolvenții cu diplomă ai învățământului superior, încadrați în muncă, de a urma, în condițiile stabilite de lege, o altă facultate prin învățământul seral sau fără frecvență.

De asemenea, aceeași lege prevede, în art. 91, posibilitatea perfecționării prin cursuri postuniversitare, în scopul completării, adîncirii sau reînnoirii cunoștințelor profesionale.

Cursurile postuniversitare se organizează de către instituțiile de învățământ superior pentru perfecționarea pregătirii specialiștilor din diferite ramuri și domenii, care au absolvit o instituție de învățământ superior cu durată de cel puțin 4 ani la cursurile de zi sau cel puțin 5 ani la cursurile serale sau fără frecvență.

Nomenclatorul de perfecționare pe domenii și planul anual de școlarizare se aprobă prin decret prezidențial, la propunerea Ministerului Educației și Învățământului împreună cu ministerele și celelalte organe centrale interesate.

Planurile de învățământ și programele se elaborează în comun de instituțiile de învățământ superior în care se organizează această formă de perfecționare, împreună cu ministerele și celelalte organe centrale interesate și se supun spre aprobare Ministerului Educației și Învățământului.

Cursurile se realizează fără frecvență, pe o durată și în condițiile de predare și de verificare a cunoștințelor ce se stabilesc prin decret al Consiliului de Stat.

Cursurile se absolvă prin examene și prin susținerea unei lucrări de absolvire, iar absolvenții primesc diplomă de absolvire.

g) **Doctoratul.** Legea nr. 28/1978 definește doctoratul în art. 96 ca fiind forma superioară de perfecționare a pregătirii specialiștilor în diferite ramuri ale științei, tehnicii și culturii.

Modul de organizare a admiterii la doctorat, a stagiului de pregătire a doctoranzilor și de obținere a titlului științific de doctor sînt stabilite prin Decretul nr. 1058/1967 și prin H.C.M. nr. 2910/1967 pentru aplicarea Decretului nr. 1058/1967.

Specialitățile în care se organizează doctoratul se aprobă, în condițiile stabilite de lege, o dată cu nomenclatorul de profiluri și specializări pentru învățământul superior.

h) **Perfecționarea maistrilor.** Prin Legea nr. 6/1977 se prevăd expres, în art. 30, principalele forme de perfecționare a pregătirii maistrilor, în scopul verificării nivelului lor de cunoștințe profesionale și a capacității de a îndeplini în continuare funcția de maestru. Acestea sînt:

— cursuri de perfecționare cu durată de pînă la un an, organizate în cadrul întreprinderii, în alte întreprinderi sau în centre de perfecționare, cu scoaterea parțială de la locul de muncă;

— programe personale de perfecționare, cu verificarea periodică a cunoștințelor asimilate.

Se prevede, totodată, că perfecționarea se poate face, după caz, și prin:

— stagii de specializare în alte întreprinderi din țară;

— stagii de specializare în străinătate, atunci cînd acestea sînt prevăzute în cadrul contractelor sau acordurilor încheiate cu alte țări.

Perfecționarea se organizează de unitățile în care miiștrii activează. Pentru unele categorii de miiștrii stabilite de ministere și celelalte organe centrale și locale, perfecționarea se poate organiza de către centralele industriale sau de centrele de perfecționare.

Prin lege se prevede expres că perfecționarea miiștrilor trebuie făcută periodic, ori de cîte ori nevoile producției o impun, dar cel puțin o dată la 5 ani.

i) **Perfecționarea pregătirii profesionale cu scoatere de la locul de muncă.** Potrivit art. 11 din Legea nr. 2/1971, programele de perfecționare se desfășoară fără scoaterea de la locul de muncă. Excepția o constituie organizarea acțiunilor de perfecționare cu scoaterea de la locul de muncă, pentru care este necesară aprobarea ministerelor, celorlalte organe centrale și comitetelor executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București pentru unitățile ce le au în subordine.

k) **Organizarea policalificării.** Policalificarea, prevăd Normele metodologice ale Ministerului Educației și Învățământului și Ministerului Muncii nr. 9392/256/1986, se organizează în situațiile în care:

— ciclul de funcționare sau gradul de încărcare al unor mașini (utilaje sau instalații), pentru care se utilizează meserii diferite sau înrudite, permite muncitorilor care le deservesc să lucreze, simultan sau alternativ la două sau mai multe mașini (poliservire);

— activitatea în meseria de bază, la actualul loc de muncă, nu asigură folosirea integrală și eficientă a timpului de muncă, fiind posibil ca în timpul disponibil să efectueze lucrări de alte meserii;

— în exercitarea sarcinilor din meseria de bază apar, deseori, operații și lucrări din meserii înrudite, care provoacă timp neproductiv, dar care nu justifică încadrarea unui alt muncitor din meseria înrudită;

— activitatea de bază are un caracter discontinuu sau sezonier și, ca urmare, nu asigură folosirea rațională a personalului în toată perioada anului.



Necesarul de policalificare a muncitorilor, se preconizează în Normele menționate, se determină în funcție de nevoile prezente și de perspectivă ale producției.

Numărul muncitorilor, pe meserii și funcții, pentru policalificare, se propune de către unități și se aprobă de titularii de plan — ministere, alte organe centrale și comitetele executive ale Consiliilor populare județene și al municipiului București — cu acordul Ministerului Muncii și Ministerului Educației și Învățământului, pentru fiecare an de plan.

Policalificarea se realizează prin cursuri de policalificare, organizate în mod similar cu cele de calificare, în cadrul unităților în care lucrează muncitorii. În cazul în care urmează să se policalifice un număr mic de muncitori și nu se justifică organizarea unui curs la unitatea respectivă, policalificarea poate fi organizată prin cursuri centralizate în alte unități, în licee, școli profesionale sau centre de calificare sau perfecționare în afara programului de lucru.

Cursurile de policalificare se desfășoară pe bază de planuri de învățământ și programe de curs. Ele se întocmesc diferențiat, în funcție de complexitatea meseriei sau funcției în care se policalifică, de nivelul de calificare în meseria de bază, precum și de gradul de înrudire a celor două meserii.

Cursurile de policalificare pot avea o durată, se prevede în Norme, între 3—12 luni, în funcție de volumul și complexitatea cunoștințelor și deprinderilor care urmează să fie dobândite în noua meserie. Durata și numărul de ore de pregătire teoretică se propune de unitatea organizatoare și se aprobă anual de titularii de plan, cu acordul Ministerului Muncii și Ministerului Educației și Învățământului. La stabilirea duratei unui curs trebuie să se țină seama că persoanele care se policalifică au deja unele cunoștințe, deprinderi și o anumită experiență profesională câștigate îndeosebi prin practică la locul de muncă, specifice operațiilor și lucrărilor din noua meserie. Se va urmări asigurarea pregătirii teoretice în câte 4—6 ore săptămânal, repartizate în câte 2—3 zile după programul de lucru.

Examenul de absolvire a cursurilor de policalificare constă dintr-o probă (lucrare) practică și o probă teoretică orală la disciplinele de profil (de specialitate). În cadrul probei practice, stabilirea lucrărilor ce urmează să se execute se face de către comisia de examinare și se aprobă de conducerea unității. Se va avea în vedere ca lucrarea să prezinte un grad de complexitate corespunzător categoriei de încadrare a absolventului și să permită verificarea modului de pregătire în toate domeniile de activitate specifice meseriei respective. Repartizarea lucrărilor, împreună cu documentația necesară, se face în ziua începerii examenului. Proba practică se desfășoară la locul de muncă unde candidații au efectuat instruirea practică și se execută în condiții de timp și calitate stabilite în producție. Durata lucrării practice se prevede a nu fi mai mare de o zi. Realizarea produsului sau a lucrării în cadrul probei practice se apreciază cu calificativele „promovat” sau „respins”. Proba teoretică orală la disciplinele de profil se susțin de către cursanții care au promovat proba practică, în fața întregii comisii și se stabilește pe bază de bilet care poate conține 2—3 întrebări din disciplinele predate. Pentru răspunsurile date se acordă o notă.

După încheierea lucrărilor, comisia de examinare trebuie să încheie un proces-verbal în care se consemnează rezultatele verificărilor. Procesul-verbal se semnează de toți membrii comisiei și se păstrează la unitatea care a organizat concursul, ca document școlar, în baza căruia se eliberează certificatul de calificare în noua meserie.

Potrivit art. 13 din Legea nr. 2/1971, absolvirea se face, după caz, pe bază de probe teoretice și practice, lucrări, examene, atestări; se precizează însă, că ministerele și celelalte organe centrale și locale trebuie să stabilească condiții referitoare la validarea absolvirii, potrivit specificului formei de pregătire și activității fiecărei ramuri și unități.

În cazul în care, în urma susținerii probei practice și a examenului teoretic, muncitorul nu dovedește pregătire corespunzătoare și nu obține certificatul de calificare, în următorii 3 ani nu va putea urma un alt curs de policalificare.

**Drepturile personale care participă la formele de perfecționare a pregătirii profesionale.** În condițiile în care participă primesc drepturile de retribuire, sporul de vechime în indemnizația de conducere ce li se cuvin potrivit funcției sau meseriei pe care sînt încadrate.

În cazurile în care perfecționarea se desfășoară cu scoaterea de la locul de muncă, de asemenea, persoanele în cauză beneficiază de drepturile amintite mai sus, cu excepția indemnizației de conducere care se acordă numai dacă durata scoaterii de la locul de muncă a cadrelor de conducere nu depășește o lună.

De asemenea, persoanele care urmează o formă de perfecționare cu scoatere de la locul de muncă beneficiază și de celelalte drepturi ce decurg din contractul de muncă, cum sînt: concediul de odihnă, concediul pentru incapacitate de muncă, alocația de stat pentru copii etc.

Dacă perfecționarea se desfășoară în altă localitate, persoana nu se consideră în delegare și nu are drepturile prevăzute de H.C.M. nr. 822/1959. Pri-mește totuși contravaloarea transportului pe C.F.R. cl. a II-a, masă contra cost la cămine sau cantine, cazarea gratuită în limita posibilităților unității la care sînt organizate cursurile.

**Drepturile doctoranzilor.** În cazul doctoranzilor bursieri, pe durata stagiului sînt considerați în concediu fără plată, iar stagiul se consideră vechime în funcțiile din care provin.

Doctoranzii bursieri au dreptul să locuiască în cămine și să ia masa la cantinele instituțiilor de învățământ superior pe toată durata stagiului de pregătire. Și doctoranzii nebursieri pot beneficia de aceste drepturi, dar numai în limita locurilor disponibile.

Doctoranzii care efectuează stagiul de doctorat fără scoatere de la locul de muncă beneficiază o singură dată în timpul stagiului de pregătire în vederea susținerii tezei, de un concediu fără plată de 30 de zile calendaristice, în afara concediului de odihnă. Acest concediu se acordă pe baza unei adeverințe din care să rezulte că doctorandul a promovat toate examenele din perioada de pregătire.

**Drepturile persoanelor trimise la studii, doctorat și specializare în străinătate.** Acestea beneficiază, prevede art. 16 din Decretul nr. 95/1975, de drepturile de școlarizare, întreținere și transport în conformitate cu prevederile din acordurile guvernamentale și cu respectarea normelor legale; se precizează că în perioada în care se află în străinătate nu primesc alte drepturi materiale în țară.

Persoanele încadrate în muncă la data trimiterii în străinătate, prevede art. 17, au vechime în funcție și în specialitate, precum și vechime neînteruptă în aceeași unitate. Pe această perioadă sînt considerate în concediu fără plată, iar pe posturile ocupate de acestea pot fi încadrate temporar alte persoane.

Actul normativ amintit mai sus prevede, prin art. 15, pentru persoanele care beneficiază de burse de studii, doctorat și specializare în străinătate,



necesitatea încheierii, înaintea plecării în străinătate, a unui contract sau unui act adițional la contractul de muncă cu unitatea de la care provin, în care se vor prevedea obligațiile părților.

**Drepturile elevilor școlilor de maștri.** Prin decretul nr. 335/1978, Anexa 2, sunt prevăzute formele de sprijin de care beneficiază aceștia la învățământul de zi și seral.

Pe perioada examenului de admitere personalul beneficiază de o indemnizație egală cu retribuirea tarifară de încadrare de la locul permanent de muncă, precum și sporul pentru vechime neîntreruptă în aceeași unitate. Dacă examenul are loc în altă localitate decât aceea de domiciliu, candidații beneficiază și de drepturile legale de deplasare.

**Elevii de la învățământul de zi au dreptul la :**

- masa la cantină contra cost ;
- cazarea gratuită în internate, dacă au domiciliul în altă localitate decât aceea unde funcționează școala, aceasta suportând cheltuielile de cazare ;
- costul integral al transportului, pe ruta cea mai scurtă, cu trenul de persoane sau nave fluviale ori maritime, clasa a II-a, fie cu autobuzele întreprinderilor de transport auto : la trimitere de la unitate la școală și la întoarcere la unitate după examenul de absolvire, în cazul când școala ce urmează să fie frecventată are sediul în altă localitate decât unitatea de producție, cheltuielile de transport fiind suportate de unitate ; în ceea ce privește vacanța se prevede că cheltuielile de transport, dus și întors, se suportă de școală și numai pentru elevii școlilor de maștri cu durată de un an și jumătate, de la școală la localitatea de domiciliu, precizându-se că în anul în care beneficiază de vacanță, elevilor nu li se acordă concediu de odihnă ;

— o indemnizație lunară egală cu retribuirea tarifară de încadrare pe care au avut-o la data trimerii la școală, precum și sporul pentru vechime neîntreruptă în aceeași unitate, beneficiind de majorările generale ale retribuirii tarifare aplicate în ramura respectivă în timpul școlarizării. Se prevede că plata integrală a indemnizației se face numai cu condiția promovării semestrelor școlare, iar în caz contrar urmează să se aplice prevederile Legii nr. 57/1974, privind diminuarea retribuirii pentru neîndeplinirea sarcinilor proprii.

**Elevii de la învățământul seral au dreptul la :**

- programare în schimburile de producție care să le permită frecventarea regulată a cursurilor ;
- masa la cantină, contra cost ;
- concediu de studii de 30 de zile calendaristice, la cerere, o singură dată, în afara concediului de odihnă, pentru elaborarea și susținerea lucrării de diplomă la examenul de absolvire ; pe durata concediului elevii primesc o indemnizație egală cu retribuirea tarifară de încadrare, precum și sporul pentru vechime neîntreruptă în aceeași unitate ;
- o indemnizație lunară, pe timpul practicii de maștru, prevăzută în planul de învățământ, egală cu retribuirea tarifară de încadrare la data trimerii la practică, precum și sporul pentru vechime neîntreruptă în aceeași unitate, plătită de unitățile la care sînt încadrați ;
- cazarea gratuită în internate pentru elevii care au domiciliul în altă localitate decât aceea în care funcționează școala, cheltuieli ce se suportă de școală ;
- costul integral al transportului, pe ruta cea mai scurtă cu trenul de persoane sau nave fluviale ori maritime, clasa a II-a, fie cu autobuzele întreprinderilor de transport auto, la trimitere la unitatea unde au fost deta-

șați și la întoarcere, după examenul de absolvire, la unitatea unde sînt încadrați, cheltuielile suportîndu-se de unitățile la care sînt încadrați.

Pentru întreaga perioadă de practică, toți elevii din școlile de maștri beneficiază, la locul de muncă, de echipament de protecție, precum și de materiale igienico-sanitare, în condițiile în care acestea se acordă persoanelor încadrate în muncă.

**OBLIGAȚII ȘI RĂSPUNDERI PENTRU PERFECTIONAREA PREGĂTIRII PROFESIONALE.** Am arătat la început că obligația de îndrumare și coordonare a întregii activități de perfecționare a pregătirii profesionale a personalului muncitor revine Ministerului Educației și Învățământului, iar obligația de organizare a acestei activități revine ministerelor, celorlalte organe centrale, comitetelor executive ale consiliilor populare și al municipiului București, precum și unităților subordonate acestora.

Răspunderea pentru organizarea și desfășurarea activității de perfecționare revine organelor de conducere colectivă ale unităților. Legea nr. 2/1971 prevede încă de la început, prin art. 1, că perfecționarea pregătirii profesionale constituie o obligație permanentă a organelor de conducere colectivă. Acestea au obligația să asigure condițiile ca fiecare om al muncii din unitate să urmeze, periodic, forme de perfecționare a pregătirii profesionale, corespunzător sarcinilor de serviciu pe care le are de îndeplinit.

Însuși faptul că prin lege se stabilește că planurile anuale și de perspectivă privind perfecționarea fac parte din planurile proprii ale unităților, dovedește că unitatea care acordă mai mare preocupare pentru perfecționarea profesională a muncitorilor săi își realizează la un nivel cantitativ și calitativ mult mai înalt sarcinile sale economice și sociale.

Dacă perfecționarea pregătirii profesionale constituie obligația organelor de conducere a unităților, în același timp, perfecționarea constituie obligație de serviciu pentru personalul acestora. Prin art. 21 din Legea nr. 2/1971 se prevăd în sarcina acestora, următoarele îndatoriri principale :

- să se preocupe în permanentă de cunoașterea celor mai noi cuceriri ale științei, tehnicii și culturii din domeniul lor de specialitate ;
- să participe la formele de perfecționare în care au fost încadrați și să-și însușească temeinic cunoștințele predate ;
- să folosească în practică cunoștințele, metodele, tehnicile și experiența înaintată acumulată și să aplice în activitatea lor principiile științei conducerii și organizării producției și a muncii.

**a) Răspunderea unităților privește :**

- organizarea, potrivit prevederilor legale, a formelor de perfecționare ;
- asigurarea mijloacelor materiale necesare desfășurării activității ;
- asigurarea personalului de predare și instruire ;
- analizarea periodică a stadiului realizării planului de perfecționare, modul de desfășurare și eficiența acestei activități, stabilind măsurile necesare de îmbunătățire.

**b) Personalul care deține funcții de conducere, inclusiv maștrii, răspunde pentru :**

- îndrumarea permanentă și directă a personalului, la locul de muncă ;
- participarea la stabilirea și realizarea planurilor de perfecționare ;
- urmărirea modului în care fiecare lucrător aplică în practică cunoștințele obținute prin formele de perfecționare.

**c) Personalul de predare și instruire.** Răspunde pentru modul în care prestează activitatea de predare și instruire, ea fiind o obligație de serviciu.



Neîndeplinirea acestei obligații poate atrage, dacă, sancțiunile prevăzute de Codul muncii.

d) Lucrătorii care se perfecționează. Obligația acestora cu privire la perfecționarea pregătirii profesionale și răspunderea ce le revine derivă din prevederea art. 13 din Codul muncii și a art. 21 din Legea nr. 2/1971, potrivit căreia perfecționarea constituie un drept și o îndatorire permanentă, precum și o obligație de serviciu.

**RESTITUIREA CHELTUIELIILOR DE ȘCOLARIZARE.** Potrivit prevederilor art. 71 din Codul muncii și art. 21 din Legea nr. 1/1970, în cazul trimiterii la o școală sau curs de calificare ori perfecționare, cu scoaterea din producție pe o perioadă minimă de 3 luni, contractul de muncă se completează cu un act adițional, în care se prevede îndatorirea persoanei încadrate în muncă de a lucra în unitate după absolvirea școlii sau a cursului (inclusiv specializarea în străinătate) o anumită perioadă de timp. Prevederea citată are o arie de aplicare mai restrânsă după intrarea în vigoare a Legii nr. 28/1978, în baza căreia (art. 78) cursurile de calificare se organizează fără scoaterea din producție. Potrivit prevederilor cap. II pct. 7 din Indrumarul nr. 53052/1985, actul adițional la contractul de muncă va cuprinde următoarele clauze:

— obligația unității de a suporta — direct sau prin alt organ — parțial sau integral, în condițiile legii, cheltuielile pentru instruirea persoanei respective;

— obligația persoanei încadrate în muncă de a lucra în unitatea respectivă, după terminarea formei de instruire, o perioadă care se stabilește în raport cu necesitățile producției, cheltuielile suportate de unitate, durata și importanța formei de instruire, dar care nu poate fi mai mică de 5 ani, (potrivit art. 72 alin. 2 din Codul muncii, în această perioadă nu se cuprinde durata serviciului militar);

— obligația persoanei încadrate ca, în cazul nerespectării angajamentului de a lucra în unitate perioada stabilită prin actul adițional, precum și în cazul eliminării sale din școală sau de la curs, pentru abateri, ori al părăsirii acestora din motive ce-i sînt imputabile, să plătească o despăgubire egală cu cheltuielile suportate de unitate sau de alt organ, pentru pregătirea sa în cadrul formei de instruire respective.

Răspunderea persoanei încadrate în cazul nerespectării obligațiilor asumate, este bazată pe culpă. Întreruperea activității pentru cauze neimputabile — de pildă, pentru satisfacerea serviciului militar — sau în caz de transfer nu justifică obligarea persoanei încadrate la plata despăgubirilor. Tot astfel, dacă absolventul școlii sau cursului nu se prezintă la locul de muncă, pentru motivul că acesta nu corespunde calificării obținute, nu va putea fi urmărit pentru cheltuielile de școlarizare, deoarece nu este în culpă.

În toate cazurile, despăgubirile se stabilesc pe baza principiului echivalenței cu prejudiciul real. Dacă absolventul a prestat muncă o parte din perioada stabilită în actul adițional, despăgubirile vor fi proporționale cu timpul nelucrat. În cuantumul acestora se cuprind numai cheltuielile efective suportate de unitate (de ex. indemnizații, cheltuieli de transport). Nu se includ însă impozitele aferente fondului de retribuire, contribuția de asigurări sociale, precum și cheltuielile generale pentru funcționarea școlii (iluminat, mobilier etc.), care nu sînt determinate de numărul cursanților și care sînt suportate de stat, pe baza principiului gratuității învățămîntului.

## PARTICIPAREA OAMENILOR MUNCII LA FONDUL DE DEZVOLTARE ECONOMICĂ

Pin L. nr. 3/1982, modificată și completată prin D. nr. 231/1986, s-a instituit dreptul oamenilor muncii din unitățile economice de stat de a deține părți sociale în funcție de care să beneficieze de venituri suplimentare în afara drepturilor de retribuire pentru munca depusă. Dreptul oamenilor muncii asupra părții sociale este garantat prin lege (art. 1). Partea socială se constituie prin depunerea de sume de bani la fondul de dezvoltare economică al unității. Aceste depuneri nu pot depăși, în total, 30% din valoarea mijloacelor fixe ale unității iar volumul lor anual se stabilește de adunarea generală a oamenilor muncii (art. 2). Partea din proprietate a fiecărui om al muncii pe întreaga sa activitate, este de cel puțin 10 000 lei și de cel mult 100 000 lei iar valoarea unei părți sociale este de 1 000 lei. Oamenii muncii beneficiază de drepturile stabilite prin lege, după ce au depus o parte socială (art. 3). Personalul muncitor din aparatul de stat, al organizațiilor politice și obștești, din unitățile de învățămînt și social-culturale, precum și cadrele militare, pot depune sume de bani cu titlu de părți sociale într-o unitate economică (cu aprobarea adunării generale a oamenilor muncii), beneficiind de venituri suplimentare în raport cu valoarea părților sociale depuse, în aceleași condiții ca și oamenii muncii din unitatea economică respectivă și avînd totodată dreptul să participe la adunările generale ale oamenilor muncii, să sprijine activitatea organelor de conducere colectivă și să facă propuneri privind creșterea eficienței economice. Participarea oamenilor muncii la fondul de dezvoltare, prin constituirea părții sociale, se face pe baza angajamentului fiecăruia, exprimat în scris. Pentru persoanele nou încadrate, angajamentul se ia odată cu încadrarea în muncă (art. 5). Sumele depuse de oamenii muncii la fondul de dezvoltare pot fi folosite, pe baza hotărîrii adunării generale a oamenilor muncii, la efectuarea de investiții productive și, în mod excepțional, în măsura în care sînt disponibile, la finanțarea mijloacelor circulante (art. 6). Sumele care nu au putut fi utilizate pînă la finele anului se reportează pe anul următor (art. 17 alin. 3). Depunerile individuale pentru constituirea părții sociale se stabilesc în funcție de veniturile depunătorului și de volumul depunerilor aprobate de adunarea generală pentru anul de plan. Depunerile pot fi făcute în rate egale sau diferențiate, lunar sau la alte intervale ori integral, în raport cu opțiunea depunătorului. Depunerile se fac pe o perioadă de cel puțin 5 ani, perioadă după care la cererea depunătorului și în măsura în care suma totală depusă este de minimum 10 000 lei, partea socială se poate restitui integral sau eșalonat pe 2—5 ani, potrivit hotărîrii adunării generale a oamenilor muncii. În caz de transfer, la cererea depunătorului, depunerile se transferă la noul loc de muncă. Dacă schimbarea locului de muncă s-a făcut fără acordul unității sau contractul de muncă a fost desfăcut din vina depunătorului, termenul de 5 ani după care se poate cere restituirea părții sociale curge de la data încadrării la noua unitate (art. 7—8 din L. nr. 3/1982). Sumele depuse de oamenii muncii ca parte socială nu pot fi cedate altor persoane și nu pot fi urmărite decît pentru recuperarea pagubelor aduse avutului obștesc prin infracțiuni. La pensionare, depunătorii pot să-și retragă partea socială sau să o mențină în continuare. Depunătorii care își mențin partea socială și după ieșirea la pensie beneficiază integral de veniturile pentru scumele depuse. Depunerile făcute ca parte socială se transmit prin moștenire, potrivit legii, în care caz moștenitorii vor putea solicita restituirea sumelor (art. 14—16). Adunarea generală a oamenilor muncii va analiza, odată cu dezbaterea pe bază de bilanț a rezultatelor economice și financiare ale unității, modul de utilizare a sumelor depuse ca



## DREPTURI LOCATIVE

suprafața curților și grădinilor aferente clădirilor va fi închiriată odată cu suprafața locativă în exclusivitate sau, după caz, în folosință comună, și trecută în contractul de închiriere (art. 12). Închirierea de locuințe în orașele mai mari se poate face numai persoanelor și familiilor care domiciliază sau care au dreptul să-și stabilească domiciliul, în condițiile legii, în aceste orașe. Locuința poate fi ocupată numai după încheierea contractului de închiriere (art. 14). Locuința din fondul locativ de stat se atribuie în folosință titularului contractului de închiriere și membrilor familiei sale, care vor fi prevăzuți nominal în contractul de închiriere. Fac parte din familie, în înțelesul alineatului precedent, soții și copiii, precum și părinții soților, întreținuți de aceștia (art. 15).

**REDUCEREA CHIRIEI PENTRU ANUMITE CATEGORII DE PERSONAL.** Legea nr. 5/1973, art. 35 alin. 2 prevede: „De la prevederile alin. 1 se exceptează tinerii nou încadrați în producție, timp de 5 ani de la încadrare, tinerii căsătoriți care la data căsătoriei nu au depășit vârsta de 28 de ani, timp de 5 ani de la căsătorie, persoanele încadrate cu contract de muncă transferate în interes de serviciu, timp de 5 ani de la data transferului, ofițerii, subofițerii și maștrii militari din cadrul Ministerului Apărării Naționale și al Ministerului de Interne. În cazul în care transferul în interesul serviciului a avut loc la o unitate din aceeași localitate în care se află sediul organizației de la care a plecat cel în cauză, nu operează această excepție.

**DREPTUL LA O CAMERĂ ÎN PLUS.** Legea nr. 5 1973, art. 7 alin. final prevede: „Au dreptul la o cameră în plus, cu majorarea corespunzătoare a chiriei, potrivit prevederilor prezentei legi, persoanele care prin natura activității pe care o desfășoară necesită spațiu suplimentar sau datorită sănătății ori stării fizice au nevoie de un asemenea spațiu”. Potrivit art. 7, alin final, din L. nr. 5/1973, au dreptul la o cameră în plus, cu majorarea corespunzătoare a chiriei, în condițiile legii, persoanele care prin natura activității pe care o desfășoară necesită spațiu suplimentar. În anexa nr. 1 la H.C.M. nr. 860/1973 sînt prevăzute categoriile de persoane care au dreptul la o cameră în plus și anume: 1. deputații M.A.N.; eroii muncii socialiste, 2. Persoanele încadrate în organele centrale ale administrației de stat, cooperatiste și alte organizații obștești: de la director, inclusiv în sus și asimilații acestora; persoanele cu grad de ambasador din centrala M.A.E.; membrii Academiei R.S.R., Academiei de Științe Sociale și Politice, Academiei de Științe Agricole și Silvici; laureați ai Premiului de Stat, artiștii poporului, oameni de știință, litere, artă, și alte persoane, distinși cu titlul de „emerit”; judecători de la Tribunalul Suprem; militarii de la gradul de general-maior (inclusiv) în sus; șefii cultelor religioase recunoscute și mitropoliții, pe baza dovezilor eliberate de conducerea Departamentului Cultelor. 3. Persoanele încadrate în unitățile aflate în subordinea organelor prevăzute la pct. 2 de mai sus: profesorii din învățămîntul superior; directorii institutelor de cercetare și proiectare; directorul Bibliotecii Academiei R.S.R., Bibliotecii centrale de stat, Muzeului de artă al R.S.R. și al Muzeului de istorie al R.S.R.; directorii generali ai centralelor industriale și ai asimilatelor acestora; directorii teatrelor de stat, operă, operetă, filarmonicilor și studiourilor cinematografice; directorii editurilor, redactorii șefi ai ziarelor și publicațiilor de categoria A, B și I; redactorii șefi ai organelor locale de presă. 4. La organele administrației de stat locale: președinții, prim-vicepreședinții, vicepreședinții și secretarii comitetelor executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București; președinți, prim-vicepreședinții, vicepreședinții și



secretarii comitetelor executive ale consiliilor populare municipale, ale sectoarelor municipiului București, precum și de la orașele reședință de județ, directorii generali ai centralelor și ai asimilatelor acestora; directorii administrațiilor financiare, directorii direcțiilor sanitare județene a municipiului București, directorii direcțiilor pentru probleme de muncă și ocrotiri sociale ale județelor și a municipiului București, președinții comitetelor de cultură și educație socialistă județene și al municipiului București, inspectorii generali ai inspectoratelor școlare județene și al municipiului București.

**PĂSTRAREA SPAȚIULUI LOCATIV PE TIMPUL LIPSEI ÎN ANUMITE SITUAȚII.** Potrivit prevederilor art. 12 din H.C.M. nr. 860/1973, cei plecați în misiune în străinătate, chemați pentru satisfacerea serviciului militar, concentrații, detașați, personalul care lucrează pe șantiere în alte localități, bolnavii, internați în spitale sau care se găsesc la tratament în alte localități precum și cei plecați pentru studii, își păstrează pe tot timpul lipsei, dreptul de folosință asupra suprafeței locative pe care o dețin în calitate de chiriași sau proprietari.

**ATRIIBUIREA LOCUINȚEI DE SERVICIU.** L. nr. 5/1973 prevede, Art. 55. Se consideră locuință de serviciu suprafața localității aflată în administrarea directă a unei unități socialiste de stat, situată în incinta unității ori în imediata apropiere a acesteia sau a locului de muncă, destinată cazării persoanelor încadrate în muncă și membrilor lor de familie, în cazul în care prezența permanentă a acestora în preajma locului de muncă este impusă de caracterul specific al muncii.

Art. 56. — Modul și condițiile de folosire a locuințelor de serviciu și a terenurilor aferente lor fac obiectul unui contract de închiriere, ca accesoriu al contractului de muncă. Persoanele încadrate în muncă și familiile lor care ocupă locuința de serviciu pierd dreptul de folosință a acestora odată cu încetarea contractului de muncă. În baza art. 55 și 56 din L. nr. 5/1973, art. 3, 4 și 7 din D. nr. 195/1977, art. 14 din D. nr. 263/1979, cadrelor de conducere, altor cadre de bază și persoanelor a căror prezență permanentă în preajma locului de muncă este impusă de caracterul specific al muncii lor, li se pot atribui locuințe în incinta întreprinderilor și instituțiilor ori în imediata lor apropiere. Consiliile oamenilor muncii răspund de folosirea permanentă și în bune condiții a acestor locuințe. Locuința de serviciu se atribuie de consiliul oamenilor muncii numai personalului respectivei unități care are o asemenea îndreptățire. Închirierea acestor locuințe se face prin întreprinderile specializate subordonate comitetelor executive ale consiliilor populare care le au în administrare directă. Dispoziția L. nr. 5/1973 privitoare la normarea spațiului locativ se aplică și locuințele de serviciu. Modul și condițiile de folosire a acestora și a terenurilor aferente fac obiectul unui contract de închiriere care este accesoriu al contractului de muncă. Persoanele încadrate și familia lor care ocupă locuința de serviciu sunt obligate să le elibereze în termenul și în condițiile art. 51 alin. 3 și 5 din L. nr. 5/1973, adică în 3 luni de la încetarea contractului de muncă din vina sau inițiativa beneficiarilor. În caz de deces al celui încadrat sau a pensionarului, evacuarea soțului sau a celorlalți membri ai familiei sale cu care a locuit împreună se poate face numai cu atribuirea unui spațiu locativ corespunzător. Persoanele care au lucrat în unitatea respectivă cel puțin 10 ani au dreptul să dețină locuința de serviciu și după pensionarea lor. Schimbarea locuinței de serviciu se poate face în condițiile legii cu aprobarea consiliului oamenilor muncii din unitățile respective. Persoanele încadrate care dețin locuințe de serviciu beneficiază de prevederile art. 14 din D. nr. 283/1979.

referitoare la compensarea majorărilor tarifelor energiei electrice, energiei termice și gazelor naturale.

**CAZAREA ÎN CĂMINE MUNCITOREȘTI A MUNCITORILOR TINERI ȘI A SPECIALIȘTILOR.** Legea nr. 5/1975 prevede Art. 57. Căminele muncitorești pentru tineret sunt destinate cazării tinerilor muncitori și specialiști, care nu dispun de alte posibilități de cazare în localitatea unde-și au locul de muncă. Căminele muncitorești pentru tineret sunt administrate de către unitățile socialiste. Potrivit art. 58, pentru folosirea locurilor în căminele muncitorești pentru tineret, locatarii vor plăti un tarif lunar. În baza art. 59, sarcinile administrației căminului, drepturile și obligațiile locatarilor, precum și ale personalului căminului, modul de utilizare a bunurilor de folosință comună, măsurile de asigurare a ordinii și disciplinei în cămin, se stabilesc prin regulamentul interior de funcționare, aprobat de consiliul oamenilor muncii din întreprinderea care are în administrare căminul respectiv. Potrivit prevederilor art. 57—59 din Legea nr. 5/1975, H.C.M. nr. 1028/1974 și pct. 9 anexa 3 la Decretul nr. 153/1980, aceste cămine sunt administrate de către unități, fiind destinate cazării tinerilor muncitori și specialiști din unitățile de stat și cooperatiste, care nu dispun de alte posibilități de cazare în localitățile unde-și au locul de muncă. Pentru folosirea locurilor în cămine, locatarii plătesc un tarif lunar care include și acoperă cheltuielile de întreținere și funcționare a instalațiilor comune, folosirea mobilierului și a cazarmamentului precum și toate celelalte cheltuieli reprezentând diferite servicii prestate locatarilor. În prezent, tarifele sunt stabilite prin H.C.M. nr. 1028/1974, fiind diferențiate pe categorii de cămine. Prin regulamentul interior de funcționare, aprobat de consiliul oamenilor muncii din unitatea economică care are în administrare căminul, sunt stabilite sarcinile administrației căminului, drepturile și obligațiile locatarilor precum și ale personalului căminului, modul de utilizare a bunurilor de folosință comună, măsurile de asigurare a ordinii și disciplinei. Deosebirea între căminul muncitoresc pentru tineret și căminul muncitoresc este determinată din modul de folosire — pentru o perioadă mai mare sau mai mică de timp — a acestor clădiri de către locatari. Astfel, în căminele pentru tineret sunt cazați tinerii angajați ai întreprinderilor în perioada până își întemeiază o familie proprie, după care primesc prin întreprindere apartamentele corespunzătoare, în concordanță cu legislația în vigoare. În căminele muncitorești, de regulă, locuiesc muncitorii cu domiciliul stabil și gospodării în alte localități unde se află și familiile lor. Dotarea și echiparea căminelor este corespunzătoare funcțiilor pe care acestea le îndeplinesc. Desfacerea disciplinară a contractului de muncă poate fi dispusă și pentru încălcarea gravă a normelor de comportare în unitate în toată incinta acesteia și anexele sale (cum ar fi cluburi, cămine, cantine, dormitoare etc.). În speță, un muncitor, sub influența băuturilor alcoolice, în afara orelor de serviciu, intră în căminul muncitoresc al întreprinderii și lovește o altă persoană încadrată în aceeași unitate (Trib. jud. Suceava, Dec. civ. nr. 884/1983).

**CAZARE GRATUITĂ.** În anumite sectoare economice sau pentru unele activități se acordă — în condițiile legii — personalului muncitor cazare gratuită. În scopul atragerii forței de muncă în locuri de muncă izolate sau la lucrări pe șantiere, o serie de acte normative au instituit în sarcina unităților obligația de a asigura cazarea gratuită personalului nelocalnic din următoarele activități sau unități: în sectorul minier (H.C.M. nr. 1683/1957, modificată prin H.C.M. nr. 1381/1974). De asemenea, prin H.C.M. nr. 8/1960 s-a dispus suportarea cheltuielilor de cazare și iluminat de la buget, pentru



minieri; pentru muncitorii mineri și muncitorii constructori din sectorul minier (H.C.M. nr. 765/1969); pentru muncitorii docheri și conducătorii de utilaje portuare (H.C.M. nr. 1711/1969 modificată prin H.C.M. nr. 1678/1970); pentru unii muncitori forestieri (nelocalnici) și agricoli (H.C.M. nr. 867/1951 art. 5 alin. 2 fiind abrogat prin D. nr. 168/1975); pentru personalul ce lucrează în Delta și Lunca Dunării (H.C.M. nr. 1386/1957, numai art. 4 și 5); pentru personalul din Centrala Delta Dunării (H.C.M. nr. 1699/1971); în sectorul construcții-montaj se asigură personalului nelocalnic care lucrează pe șantierele de construcții-montaj, în mod gratuit, cazare în baracamentele aparținând unității de construcții-montaj (art. 28 din H.C.M. nr. 1053/1959); medicii și farmaciștii, în condițiile prevăzute de H.C.M. nr. 1365/1957. Potrivit precizărilor Ministerului Muncii nr. 66272/1973, personalul de specialitate cu studii superioare care frecventează o formă de perfecționare a pregătirii profesionale — inclusiv cursurile postuniversitare — cu scoatere din producție de la locul de muncă și organizate în altă localitate, beneficiază, pe lângă drepturile prevăzute de art. 24 din L. nr. 2/1971 și de cele la care se referă art. 11 alin. 3 lit. a—c din H.C.M. nr. 129/1959 în consecință, cazarea urmează să se acorde gratuit, în natură, în limita posibilităților, hotărîrea menționată neconținând prevederi în legătură cu decontarea costului cazării la hotel a participanților la asemenea cursuri în baza prevederilor art. 23 lit. a din D. nr. 138/1984, personalul muncitor trimis în străinătate pentru executarea de lucrări beneficiază de cazare gratuită. Potrivit art. 26 din decret, cazarea gratuită se asigură sau de partenerii externi sau de unitățile românești potrivit normelor de spațiu specifice condițiilor de șantier din țară. Potrivit art. 28 alin. 1 din D. nr. 138/1984, beneficiază de cazare gratuită pentru cel mult 30 de zile și soția (soțul) în perioada vizitei făcută în străinătate personalului muncitor.

## ALTE DREPTURI

### DREPTUL DE A PARTICIPA LA CONDUCEREA UNITĂȚILOR.

Prevederea cuprinsă în art. 19 lit. d din Codul muncii se corelează cu dispozițiile art. 8 și 9 din același act normativ și cu ale art. 1 din Legea nr. 5/1978. Orice persoană încadrată în unitățile socialiste, în afară de membrii asociați (art. 17 din Legea nr. 3/1983) și străini (art. 23 din Legea nr. 25/1969) are dreptul de a alege și de a fi aleasă în organele de conducere colectivă.

**DREPTUL DE PETITIONARE.** Dispoziția cuprinsă în art. 19 lit. 1 din Codul muncii reprezintă aplicarea, în cadrul legislației muncii, a dreptului de petiționare prevăzut și garantat de art. 34 din Constituție. Legea nr. 59/1968 și cap. IX din Codul muncii reglementează soluționarea cererilor adresate organelor de jurisdicție a muncii, iar Legea nr. 1/1978 — activitatea de rezolvare a propunerilor, sesizărilor, reclamațiilor și cererilor oamenilor muncii. Întrucât în lucrare un întreg capitol va fi consacrat soluționării litigiilor de muncă, aici prezentăm numai rezolvarea sesizărilor, reclamațiilor și cererilor oamenilor muncii, astfel cum este reglementată prin Legea nr. 1/1978. În baza Legii nr. 1/1978, toate persoanele încadrate în muncă precum și membrii organizațiilor cooperatiste au dreptul de a se adresa organelor superioare, celor de jurisdicție sau oricărui for competent, ori de câte ori se consideră prejudizări, reclamații și cereri adresate organelor puterii de stat, ale administrației lor economice de stat, precum și organizațiilor cooperatiste și celorlalte organi-

zații obștești. Scrisorile oamenilor muncii trebuie rezolvate prin cercetare directă, la fața locului. Organele însărcinate cu soluționarea sesizărilor și reclamațiilor vor lua în considerare, de regulă, scrisorile semnate, precum și cererile, sesizările și reclamațiile prezentate personal în cadrul audiențelor. În toate cazurile este obligatorie ascultarea persoanei la care se referă scrisoarea. Nici o persoană care a adresat, cu bună credință, sesizări verbale sau scrise organelor și organizațiilor de partid, de stat sau obștești, nu poate fi trasă, în nici un fel, la răspundere pentru aceasta. Orice act de persecuție împotriva persoanelor care au făcut asemenea sesizări se sancționează potrivit legii. Se sancționează, de asemenea, potrivit legii, defăimarea sau calomnierea unei persoane, prin scrisori și audiențe. Persoanele care manifestă atitudine birocratică față de scrisorile oamenilor muncii, târăgănează rezolvarea lor, încearcă să acopere lipsurile sau acceptă soluții superficiale în rezolvarea sesizărilor și solicitărilor, care nu respectă obligația de a primi cetățenii în audiență, vor fi puse în discuția colectivelor de muncă din care fac parte, luându-se măsurile corespunzătoare. Examinarea și rezolvarea propunerilor, sesizărilor și reclamațiilor, precum și comunicarea răspunsurilor către cetățeni trebuie să se facă în cel mai scurt timp, fără a depăși de la primirea acestora următoarele termene: 40 de zile pentru cele adresate organelor centrale de partid, de stat și organizațiilor obștești; 30 de zile pentru cele adresate comitetelor județene de partid, Comitetului municipal de partid București, consiliilor populare județene și Consiliului popular al municipiului București; 20 de zile pentru toate celelalte organe de partid, de stat și organizații obștești, precum și pentru unitățile economice și sociale. În cazurile cînd problemele ridicate intră în competența altor organe sau organizații, scrisorile vor fi trimise acestora, spre rezolvare, în termen de 5 zile. Pentru scrisorile cu caracter deosebit, care necesită o cercetare mai îndelungată, termenele prevăzute mai sus vor putea fi prelungite cu cel mult 30 de zile de către conducătorii organelor care au primit scrisorile spre rezolvare. În mod cu totul excepțional, pentru anumite propuneri, sesizări și reclamații ce nu pot fi rezolvate în cadrul acestui termen se pot aproba prelungiri mai mari. Cererile adresate tuturor organelor de stat se vor soluționa în termen de 20 de zile. În cazul în care unitatea refuză să emită un act administrativ legal, în conformitate cu art. 9 din L. nr. 1/1967, instanța judecînd o cerere prin care se critică refuzul unui organ administrativ de a emite un act administrativ necesar, constatînd că petiția este întemeiată, poate să oblige unitatea pîrîtă să emită actul administrativ (Trib. Suprem, Dec. civ. nr. 850/1983).

**PRESTAREA DE SERVICII CU PLATA ÎN RATE.** Reglementată prin prevederile D. nr. 205/1981. Personalul muncitor din unitățile de stat și cooperatiste care are venitul lunar de maximum 3600 lei poate beneficia de prestarea unor lucrări (reparații capitale la construcțiile de locuințe și la instalațiile aferente acestora) cu plata în rate. Acont minimum 50% din valoarea lucrării și un număr maxim de 10 rate lunare. Valoarea serviciilor prestate cu plata în rate se reține din retribuția lunară prin statele de retribuire. Suma stabilită drept rată lunară nu poate depăși 1/3 din retribuția tarifară. Dacă nu se pot efectua rețineri și dacă beneficiarul nu achită ratele scadente, unitatea va proceda la urmărirea silită a datornicului pe baza contractului de prestări de servicii care constituie titlu executoriu (art. 5 alin. ultim din D. nr. 205/1981).

**CUMPARAREA DE MOBILĂ ÎN RATE.** Reglementată de prevederile D. nr. 205/1981. Pot beneficia de vînzarea în rate a mobilei cu o valoare de peste 5000 lei numai tinerii căsătoriți încadrați în muncă în unități de



stat și cooperatiste care la data căsătoriei nu au depășit vârsta de 30 ani, timp de 5 ani de la căsătorie (anexa nr. 1 pct. 1). Accontul minim este de 30% din valoarea mobilierului cu plata în maximum 14 rate lunare cu o dobândă de 5% pe an. Mobilierul nu poate fi înstrăinat înainte de plata integrală a prețului. Neachitarea ratelor la termen dă drept unității creditoare la urmărirea silită a datornicilor pe baza contractului de cumpărare care constituie titlu executoriu.

**EXCURSII COLECTIVE ÎN STRĂINĂTATE.** În baza prevederilor art. 54 și 55 din L. nr. 57/1974, persoanele încadrate în unitățile economice socialiste făcând parte din ramurile în care se aplică reglementările privitoare la participarea la beneficii, pot beneficia (indiferent de durata contractului lor de muncă) de excursii colective în străinătate, dacă au adus o contribuție deosebită la realizarea și depășirea sarcinilor de export. Sumele necesare acoperirii costului în valută al excursiilor sunt alocate din fondul de participare la beneficii în limita unei cote de până la 5%. De asemenea, în baza art. 17 din D. nr. 348/1983, unitățile economice producătoare care depășesc exportul beneficiază, în condițiile legii, de fonduri în valută, în limita a 2 la sută din valuta realizată peste plan, în vederea organizării de excursii colective în străinătate pentru personalul care a participat efectiv la realizarea și depășirea planului de export. Excursiile se aprobă de organul de conducere colectivă al unității.

## CAPITOLUL IV

# Retribuirea muncii

## SISTEMUL DE RETRIBUIRE

**PRINCIPII — CRITERII.** Prevederile art. 81 și 82 din Codul muncii se întregesc cu cele ale art. 3—6 din Legea nr. 57/1974 și ale art. 1—3 din Legea nr. 1/1986. Potrivit prevederilor art. 3 din Legea nr. 57/1974, retribuirea se face pe baza principiului socialist al repartitiei după cantitatea, calitatea și importanța socială a muncii, în funcție de contribuția la dezvoltarea producției materiale și spirituale a întregii societăți și de rezultatele obținute în muncă.

Retribuirea muncii trebuie să asigure cointeresarea materială a celor care muncesc și repartizarea echitabilă a veniturilor provenite din muncă.

Fondul de retribuire se determină în funcție de valoarea producției nete, de producția fizică sau de alte sarcini specifice și se acordă potrivit principiilor socialiste de retribuire. În fondul total de retribuire la nivelul economiei naționale se include și fondul aferent participării la beneficii a oamenilor muncii. Retribuția cuprinde retribuția tarifară, indemnizațiile, premiile, sporurile și alte drepturi prevăzute de lege pentru munca prestată.

În scopul asigurării creșterii continue a nivelului de trai al oamenilor muncii, se majorează periodic retribuția tuturor categoriilor de personal, în conformitate cu prevederile planului național unic de dezvoltare economico-socială a țării și corespunzător creșterii productivității muncii sociale și venitului național.

Sistemul de retribuire asigură un raport corespunzător între veniturile individuale maxime și minime.

Raportul dintre retribuția netă maximă și minimă a personalului din învățământ este, în momentul de față, de 4,7 la 1.



Nimeni nu poate primi decât o singură retribuție tarifară.

Totalitatea veniturilor individuale nete, cu caracter permanent, realizate de către orice persoană pentru munca pe care o desfășoară obișnuit, indiferent de sectorul de activitate, nu poate depăși veniturile maxime individuale nete ce se pot realiza în unitățile de stat, în conformitate cu prevederile Legii nr. 57/1974.

Retribuirea personalului se diferențiază pe ramuri, subramuri și activități în funcție de importanța lor pentru dezvoltarea economico-socială a țării.

În cadrul ramurilor, subramurilor și activităților retribuția tarifară se diferențiază pe categorii de încadrare și pe funcții, corespunzător nivelului de calificare și gradului de răspundere cerut de îndeplinirea sarcinilor, precum și condițiilor în care se desfășoară munca.

La stabilirea retribuției fiecărui om al muncii se are în vedere contribuția sa la: realizarea și depășirea producției fizice, a valorii producției nete; îmbunătățirea calității produselor; folosirea maximă a capacităților de producție; promovarea progresului tehnic, științific și cultural; creșterea productivității muncii; îndeplinirea sarcinilor specifice de muncă; reducerea cheltuielilor de producție, mai ales pe calea reducerii consumului de materii prime, materiale, combustibil și energie; sporirea eficienței investițiilor, scurtarea termenelor de execuție, reducerea ponderii construcțiilor în volumul total al investițiilor; creșterea volumului producției destinate exportului și a eficienței activității de comerț exterior; ridicarea continuă a eficienței în activitatea economică a întreprinderilor, precum și în toate domeniile vieții sociale.

Potrivit Legii nr. 1/1986, retribuirea întregului personal muncitor se face pe baza principiului socialist al repartitiei după cantitatea, calitatea și importanța socială a muncii în funcție de contribuția la dezvoltarea producției materiale și spirituale a întregii societăți, de rezultatele obținute în muncă.

Societatea noastră socialistă asigură dreptul la muncă și creează condițiile necesare ca fiecare să aibă un loc de muncă în domeniul producției materiale, al activităților tehnico-științifice și social-culturale, în raport cu aptitudinile și pregătirea sa și cu necesitățile dezvoltării societății.

Sistemul de retribuire asigură cointeresarea materială a celor ce muncesc la creșterea producției, a productivității muncii și a eficienței economice, precum și repartizarea echitabilă a veniturilor provenite din muncă, un raport corespunzător între veniturile individuale minime și cele maxime. Oamenii muncii sunt retribuiți în raport cu munca prestată și rezultatele obținute.

În cazul depășirii producției planificate veniturile cresc în mod corespunzător și nu sunt plafonate. În situația nerealizării producției sau a neîndeplinirii obligațiilor de la locul de muncă retribuția se diminuează în

mod corespunzător, fără a se asigura venit garantat.

Producția fizică planificată se consideră îndeplinită numai în situația în care s-au realizat integral toate sortimentele prevăzute în plan. Nerealizarea unui sortiment nu poate fi compensată, cu realizarea peste plan a altui sortiment.

Retribuțiile trebuie să fie direct corelate cu creșterea productivității muncii individuale și pe întreaga unitate.

Creșterea productivității muncii trebuie să fie superioară creșterii veniturilor individuale și pe ansamblul unității, în toate ramurile și sectoarele economiei naționale, pentru a se asigura atât fondurile necesare sporirii veniturilor oamenilor muncii, cât și resursele pentru acoperirea cheltuielilor generale ale statului.

**LEGALITATEA RETRIBUȚIEI.** Legea nr. 57/1974 prevede că suma covenită în conformitate cu prevederile art. 12, 41, 42 și 43 personalului tehnic, economic, de altă specialitate, administrativ, de pază și de deservire se asigură din fondul de retribuire al unităților pentru retribuirea acestor categorii de personal, stabilit potrivit reglementărilor legale.

Se interzice folosirea fondului de retribuire destinat muncitorilor și maistrilor pentru retribuirea personalului tehnic, economic, de altă specialitate, administrativ, de deservire și de pază (art. 46).

În afara organelor împuternicite prin lege, fiecare în limitele competenței sale, nimeni nu are dreptul să modifice sau să completeze reglementările privind elementele sistemului de retribuire.

Utilizarea altor funcții decât cele stabilite prin lege este interzisă cu desăvârșire.

Orice alte reglementări în legătură cu retribuirea personalului muncitor trebuie să se încadreze în sistemul de retribuire stabilit de Legea nr. 57/1974.

Încălcarea cu vinovăție a dispozițiilor legale care stabilesc drepturile personalului sau acordarea unor drepturi necuvenite atrage, după caz, răspunderea disciplinară, materială sau penală, potrivit legii. (art. 208).

Intrucât respectarea disciplinei financiare și de plan constituie condiția esențială pentru buna desfășurare a activității unităților, este absolut obligatoriu a fi cunoscute și aplicate prevederile legale care reglementează retribuirea muncii. Orice încălcare atrage răspunderea disciplinară și, în cazul în care unitatea a fost păgubită, răspunderea materială a persoanelor vinovate. Astfel, dacă o persoană a fost încadrată ca muncitor, dar a fost folosită, în realitate, în cadrul compartimentului de personal, cel care a dispus o asemenea măsură urmează a răspunde material pentru retribuția încasată de cel încadrat, deoarece acesta nu poate fi plătit din fondul de retribuire



al muncitorilor atât timp cât a lucrat în compartimentul funcțional al întreprinderii (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 72/1986).

**INADMISIBILITATEA TRANZACȚIONĂRII, RENUNȚĂRII SAU LIMITĂRII DREPTURILOR DE RETRIBUIRE.** Ocrotirea retribuției prin norme imperative reprezintă un principiu fundamental al dreptului muncii. Prin ocrotirea legală a retribuției se înțelege îndeobște faptul că aceasta nu poate face obiectul unei tranzacții, renunțări sau limitări și nu poate fi urmărită sau reținută decât în cazurile și limitele prevăzute de lege. Legea este clară, toate asemenea acte (renunțări, limitări sau tranzacții) fiind nule de drept. Nulitatea este absolută și poate fi invocată de oricine, oricând. În aceste situații, nulitatea poate fi invocată de persoana încadrată în muncă, de organizațiile sindicale, uzând de drepturile conferite de art. 169 din C.m., ori de procuror sau de instanță, din oficiu, în cadrul unui eventual litigiu de muncă.

În practică însă, asemenea renunțări, limitări ori tranzacții, în modul manifest și explicit la care se referă legea, se întâlnesc extrem de rar. Instanțele judecătorești au considerat că renunțarea la retribuție nu se poate prezenta însă nici sub formă indirectă sau implicită, în sensul că persoana căreia i s-a redus în mod nelegal retribuția și a continuat a presta munca în noile condiții, nu poate fi socotită că a achiesat la noua retribuție și că — ipso facto — nu ar mai avea deschisă calea contestației la organele competente. Acceptarea unei retribuții inferioare celei legale nu poate fi socotită ca o renunțare la dreptul de a contesta măsura nelegală a unității. Simplul fapt că persoana încadrată a încasat o retribuție mai mică decât aceea care i se cuvine, nu constituie o achiesare la diminuarea drepturilor sale.

## RETRIBUIREA PERSONALULUI MUNCITOR

**ELEMENTELE SISTEMULUI DE RETRIBUIRE.** Legea nr. 57/1974 conține și concretizează elementele sistemului de retribuție.

Potrivit art. 9, retribuția tarifară constituie elementul principal al retribuției totale.

Celelalte elemente ale sistemului de retribuție sînt:

— indemnizațiile de conducere (stabilite prin anexa nr. 1 la Decretul nr. 325/1983);

— indemnizațiile acordate pentru activități suplimentare și anume: indemnizația tarifară pentru activitatea depusă ca șef de echipă sau de brigadă, de 5—25%, în baza art. 70 din Legea nr. 57/1974, și indemnizația pentru personalul cu funcții de execuție și cel operativ care lucrează peste programul normal de lucru (art. 71 alin. 4 din lege);

— participarea oamenilor muncii la fondul pentru realizarea producției, a beneficiilor și la împărțirea beneficiilor;

— premiile anuale și premiile acordate în timpul anului pentru realizări deosebite, pentru economii de materiale și alte recompense cu caracter limitat;

— sporul la retribuție pentru vechimea neîntreruptă în aceeași unitate (art. 66);

— sporul de retribuție pentru muncă în condiții deosebite (art. 68 alin. 1);

— sporul la retribuția tarifară acordat personalului nelocalnic (art. 69);

— sporul la retribuția tarifară de încadrare pentru munca prestată peste durata normală a timpului de lucru sau în zilele de repaus săptămînal ori în alte zile nelucrătoare (art. 71 alin. 1—3);

— sporul de retribuție tarifară de 15% pentru munca prestată în timpul nopții (art. 72);

— retribuția tarifară mai mare cu pînă la 10% pentru personalul care lucrează în locuri cu condiții grele de muncă (art. 66 alin. 2).

**FORME DE RETRIBUIRE A MUNCII.** În legislația actuală sînt reglementate următoarele forme de retribuție: în acord sau cu bucata (cu variantele sale: acord direct, acord global și acord progresiv); prin cote procentuale; tarife; remiză; vîrsăminte în cote fixe sau sume antecalculat; plata cu ora sau în raport cu lucrările executate; sume fixe, reprezentînd cel mult 25% din retribuția tarifară a funcției deținute.

Dat fiind obiectul lucrării și spațiul limitat ne vom ocupa numai de cele mai importante și mai frecvente forme de retribuție.

● **Retribuirea în acord sau cu bucata.** Reglementată de art. 12 alin. 1, lit. a din Legea nr. 57/1974, retribuția în acord sau cu bucata rezultă din înmulțirea tarifului pe unitatea de produs sau pe lucrare cu numărul produselor sau al lucrărilor realizate. În funcție de condițiile concrete de organizare a muncii și de interesul stimulării mai puternice a unor laturi cantitative sau calitative ale activității, se pot aplica următoarele variante ale acordului:

— acord direct, fiind retribuția realizată de muncitor, stabilită pe bază de tarife pe unitatea de produs sau pe lucrare, este direct proporțională cu cantitatea de produse, lucrări sau alte unități fizice executate; această formă de retribuție se aplică în industrie în raport cu numărul de bucăți, metri, tone executate; în construcții, în raport cu numărul de mc zidărie, mp dulgherie, tencuieli; în agricultură, în raport cu numărul de hectare lucrate sau animale îngrijite; în transporturi, în raport cu tonele marfă transportate, precum și în alte ramuri și activități unde măsurarea muncii se poate face individual pe bază de norme. Acordul direct se aplică, în baza



art. 7 din Legea nr. 1/1986, la toate locurile de muncă unde cantitatea de produse sau volumul de lucrări ce trebuie executate de către o persoană sau o echipă în unitatea de timp sînt stabilite pe baza normelor de timp sau de producție, asigurîndu-se pe această cale legătura directă între muncă depusă și rezultatele obținute în producție.

**Retribuirea în acord global — principii.** Prevederile Legii nr. 57/1974, art. 12 alin. 1, lit. a au fost completate, dezvoltate și concretizate prin Legea nr. 1/1986. Retribuirea în acord global se aplică în mod generalizat în unitățile economice din industrie, construcții-montaj, agricultură, transporturi, cercetare științifică, proiectare etc.

În cadrul acestei forme de retribuire sînt cuprinse toate categoriile de personal:

- la nivelul formațiilor de lucru, personalul din ateliere, secții și alte forme organizatorice similare;

- la nivelul întreprinderii — considerată din punct de vedere al retribuirii în acord global tot ca o formație de lucru — personalul din conducerea întreprinderii, personalul din compartimentele funcționale precum și personalul din alte activități care nu au plan propriu și deservește activitatea de producție a întreprinderii;

- la nivelul centralelor, ministerelor, altor organe centrale și al comitetelor executive județene și al municipiului București — tot personalul de conducere și de execuție, tehnic, economic și de altă specialitate.

Pentru retribuirea colectivului care lucrează în acord global se stabilește o sumă globală în raport cu gradul de îndeplinirea a:

- sarcinii cantitative (exprimate prin cantitatea de produse sau volumul de lucrări realizate);

- criteriilor stabilite prin lege;

- condițiilor legale;

- producției pentru export și a exportului (unde este cazul).

Suma convenită ca retribuire individuală fiecărui membru al formației de lucru se repartizează de către conducătorul acesteia, cu acordul membrilor formației, în raport cu retribuirea tarifară, timpul efectiv lucrat și cu aportul fiecăruia.

Acordul progresiv se aplică în cazul cînd, la un anumit nivel de realizare a sarcinilor dinainte stabilit, tariful pe unitatea de produs sau pe lucrare se majorează în anumite proporții — după caz — fie pentru partea de produse realizate peste nivelul dinainte stabilit, fie pentru toată producția realizată.

Retribuirea pe bază de cote procentuale se aplică, în baza art. 12 alin. 1, lit. c, art. 113 alin. 1 și art. 193 din Legea nr. 57/1974, în activitățile de prestări servicii, contractări-achiziții și altele asemănătoare, ori în activi-

tățile de desfacere cu volum restrîns sau sezoniere. Retribuirea se stabilește proporțional cu nivelul de realizare a sarcinilor ce revin fiecărei persoane. Conform prevederilor Decretului nr. 349/1983, persoanele din unitățile de comerț exterior sînt retribuite tot pe bază de cote procentuale.

Retribuirea cu tarife se aplică, potrivit art. 12 alin. 1, lit. c și art. 113 alin. 2 din Legea nr. 57/1974, în cazul activităților cu caracter întîmplător sau ocazional din ramura prestărilor de servicii, contractări, desfaceri cu volum redus și altele similare. Retribuirea reprezintă o cotă anumită din valoarea activităților respective. Persoanele retribuite pe bază de tarife au au — cu excepția retribuirii — drepturile personalului încadrat cu contract de muncă.

**Retribuirea cu remiză.** Retribuirea reprezintă un procent din anumite sume (10 000 lei și 1 000 lei sau 100 lei) realizate din încasări, vînzarea produselor ori valoarea materialelor colectate. Se aplică în activitățile (unitățile) aprovizionare tehnico-materială și de recuperare și valorificare a resurselor refolosibile, pentru retribuirea muncitorilor și a personalului operativ.

**Retribuirea pe bază de vîrsămint în cote fixe sau în sume antecalculat.** Retribuirea constă în diferența dintre cheltuieli (inclusiv amortismente) plus beneficiul unității și valoarea prestațiilor realizate.

Retribuirea cu ora sau în raport de lucrările executate. Se aplică numai cu o aprobare specială în cazurile prevăzute de art. 147, 153, 168 și 199 alin. 1 din Legea nr. 57/1974. Are caracter de excepție.

**Retribuirea cu sume fixe, cel mult 25% din retribuirea funcției îndeplinite.** Se aplică în baza și în condițiile art. 199 alin. 2 din Legea nr. 57/1974.

## RETRIBUIȚIA TARIFARĂ — RETRIBUIȚIA TARIFARĂ DE ÎNCADRARE — RETRIBUIȚIE MEDIE

Legea nr. 57/1974 art. 9 lit. a prevede: „Prin retribuire tarifară se înțelege retribuirea stabilită pe baza rețelilor tarifare sau a listelor de funcții pentru muncitori și personal operativ și prin nomenclatoarele de funcții pentru personalul de execuție tehnic, economic, de altă specialitate, pentru personalul de conducere, precum și pentru cel administrativ, de deservire și de pază”. Retribuirea tarifară constituie partea principală a retribuirii totale și elementul determinant pentru stimularea ridicării continue a calificării personalului. Majorarea retribuirii pentru depășirea indicatorilor, deși se calculează în funcție de retribuirea tarifară, nu se include în aceasta, după cum nu este afectată nici prin diminuarea retribuirii pentru neîndeplinirea integrală a sarcinilor.

Art. 193 (1) din Legea nr. 57/1974 prevede: „Prin retribuire tarifară de încadrare se înțelege retribuirea stabilită pe baza rețelilor tarifare sau a listelor de funcții pentru muncitori și personal operativ și prin nomencla-



toarele de funcții pentru personalul de execuție tehnic, economic, de altă specialitate, pentru personalul de conducere, precum și pentru cel administrativ, de deservire și de pază, la care, potrivit dispozițiilor legale, se includ în retribuția tarifară de încadrare, se includ următoarele majorări, indemnizații și sporuri:

— majorările pentru munca prestată în condiții grele de muncă (art. 68 alin. 2); pentru munca prestată peste programul normal de lucru (art. 74 alin. 1); în alte cazuri speciale (pentru nevăzători, în baza art. 197: pentru personalul muncitor din portul Constanța, în baza Decretului nr. 310/1978, art. 2 etc.);

— indemnizațiile pentru funcții de conducere (art. 30), pentru unele activități suplimentare (art. 70).

Majorările sau diminuările retribuției pentru depășirea sau nerealizarea sarcinilor nu se includ nici în retribuția tarifară și nici în retribuția tarifară de încadrare.

În afara retribuției tarifare, în drepturile de retribuire sînt prevăzute și **sporurile** care se acordă pentru vechimea neîntreruptă în aceeași unitate (art. 66 din lege), pentru muncă în condiții deosebite (art. 66 alin. 1 din lege), pentru anumite șantiere (art. 69 din lege), pentru munca prestată peste durata normală a zilei de lucru sau în zilele de repaus ori în zilele de sărbători legale (art. 71 din lege), pentru munca prestată în cursul nopții (art. 72 din lege). Toate aceste indemnizații tarifare, majorări și sporuri sînt prezentate și analizate pe larg în capitolul următor.

**Retribuția medie.** În baza art. 195 din Legea nr. 57/1974, prin acte normative s-a stabilit că veniturile cu caracter permanent care se includ în retribuția medie, care se iau în calcul la acordarea drepturilor bănești (altele decît pentru indemnizația pentru concediul de odihnă, sînt: a) retribuția tarifară de încadrare cuvenită pe timpul efectiv lucrat; b) diferența (adaosurilor sau diminuărilor) pentru lucrul în acord, pentru personalul muncitor retribuit pe baza acestei forme de retribuire; c) adaosul la retribuția tarifară acordat personalului în regie pentru depășirea indicatorilor și sarcinilor stabilite și diminuarea retribuției tarifare pentru nerealizarea sarcinilor de plan sau a celor proprii; d) sporul pentru vechime neîntreruptă în aceeași unitate; e) indemnizația de conducere; f) retribuția pînă la 15%, respectiv 25% din valoarea normelor calculate pentru funcția de președinte, acordată de către cooperativa agricolă de producție specialiștilor agricoli și contabililor șefi retribuiți de stat pentru contribuția adusă la realizarea planului de producție; g) indemnizația aferentă concediului de odihnă folosit.

Toate sumele de mai sus, sînt cuvenite pentru timpul lucrat în program normal în ultimele trei luni. Pentru sectoarele de activitate cu condiții specifice, în care veniturile sînt variabile — construcții-montaj, proiectare, agricultură, silvicultură, transporturi navale și aeriene — se iau în calcul veniturile cuvenite în ultimele 12 luni în program normal de lucru.

Veniturile cu caracter permanent ce se iau în calculul retribuției medii zilnice în vederea stabilirii indemnizației pentru concediul de odihnă, sînt: cele de mai sus — de la lit. a—g, — la care se adaugă: h) sporul pentru munca de noapte inclusiv gărziile asigurate de personalul medical; i) sporul pentru ore suplimentare; j) sporul pentru munca prestată în condiții deosebite; k) sporul de șantier; l) indemnizația de zbor exclusiv sporul care se acordă pentru zborul în condiții deosebite, care nu se include în retribuția tarifară, toate calculate pe ultimele 12 luni.

Pentru personalul retribuit pe bază de cote procentuale, în calculul retribuției medii se cuprinde retribuția realizată prin aplicarea cotelor, din care se scad cheltuielile unității ce se suportă de personal din veniturile realizate și se adaugă celelalte drepturi de retribuire prevăzute mai sus, după caz.

La determinarea retribuției medii se exclud din calcul atît perioadele cît și sumele încasate pentru timpul în care personalul a fost în incapacitate temporară de muncă, concediu de maternitate, concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de pînă la 3 ani, concediu de studii, obligații militare, concediu fără plată acordat datorită reducerii temporare a activității unității, alte concedii fără plată sau dacă cel în cauză nu a lucrat fără vina sa. În situația în care o persoană a lucrat într-o unitate o perioadă mai mică decît 3 luni și respectiv 12 luni, după caz, pentru stabilirea retribuției medii se vor lua în calcul veniturile realizate de la încadrare și pînă la data cînd urmează să i se plătească drepturile determinate pe baza retribuției medii.

## RETRIBUIREA DIFERITELOR CATEGORII DE PERSONAL

● **Retribuția tarifară a muncitorilor calificați.** Este stabilită pe categorii de încadrare sau pe funcții, în raport de cunoștințele, nivelul de calificare, experiența dobîndită în executarea unor lucrări avînd diferite grade de complexitate, astfel cum sînt prevăzute în indicatoarele tarifare de încadrare.

Categoriile de încadrare sînt cuprinse în rețele tarifare stabilite pe ramuri, subramuri sau activități din cadrul economiei. În unele ramuri sau activități, retribuția este diferențiată și pe niveluri de retribuire.

Promovarea într-o categorie superioară se face în urma verificării aptitudinilor și pregătirii profesionale, pe bază de examen sau concurs. Se pot prezenta la examen sau concurs numai cei ce îndeplinesc condițiile de pregătire profesională și de vechime minimă în meserie, prevăzute în anexa nr. 1 la Legea nr. 12/1971.

Spre a se asigura o mai accentuată deosebire a retribuției în raport de calitățile personale și rezultatele obținute în muncă, pentru fiecare categorie de încadrare retribuția este stabilită la un nivel de bază și două trepte. În conformitate cu prevederile art. 17 alin. 1 și 2 din Legea nr. 57/1974, muncitorii pot fi trecuți în treptele prevăzute la categoria sau funcția respectivă, ținînd seama de calitățile personale și de rezultatele obținute în activitatea profesională. Trecerea de la nivelul de bază la treapta I se poate face numai pentru personalul care are o vechime minimă de un an în categoria sau funcția respectivă, iar trecerea de la o treaptă la alta se poate face numai pentru cei care au o vechime minimă de 2 ani în treapta în care au activat. În cursul unui an, în cadrul fiecărei unități, pot fi trecuți în trepte superioare de retribuire — o dată pe an — pînă la cel mult 40%



din numărul total al muncitorilor. Trecerea de la nivelul de bază la treapta I și de la o treaptă la alta se face consecutiv, fără salturi. Acordarea treptelor nu este condiționată de susținerea unui examen sau a unui concurs. În vechimea minimă se includ și perioadele de concediu medical ori de maternitate. În baza art. 69<sup>1</sup> din Legea nr. 12/1971 (introdus prin Decretul nr. 19/1986), trecerea personalului în trepte superioare se face numai dacă a absolvit și un curs de ridicare a calificării sau o formă de perfecționare profesională, organizată conform legii.

Muncitorii cu o înaltă calificare, inițiativă, experiență și vechime în meserie pot fi încadrați în ultima categorie a rețelei tarifare dacă există un volum suficient de lucrări având tehnicitate deosebită și mare precizie, în limita unui procent de 5—8% din numărul total al muncitorilor calificați din ramura respectivă; diferențierea pe ramuri în cadrul acestor limite este stabilită prin anexa nr. 5 la Decretul nr. 100/1979.

Retribuția tarifară, stabilită pe trepte de retribuire, constituie un drept câștigat, atât timp cât personalul este încadrat în aceeași categorie tarifară sau funcție ori în funcții echivalente, în aceeași unitate sau prin transfer în interesul serviciului în altă unitate, unde se aplică același nivel de retribuire. Dreptul câștigat privește numai treptele de retribuire și nu poate fi extins și la categoriile de încadrare.

● **Retribuția tarifară a muncitorilor necalificați.** Este diferențiată pe 3 categorii de lucrări: obișnuite, grele și foarte grele, iar în cadrul fiecărei categorii pe un nivel de bază și două trepte.

Listele de lucrări necalificate se întocmesc de ministere, alte organe centrale, care coordonează ramura sau activitatea respectivă ori de către comitetele executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București, împreună cu uniunile și sindicatele pe ramuri.

Trecerea la trepte superioare de retribuire se face cu respectarea celorlalte condiții de vechime minimă stabilite pentru muncitorii calificați și în cadrul aceluiași procent, la propunerea maestrului sau a șefului compartimentului de lucru (vezi mai sus).

● **Retribuția tarifară a maistrilor.** Potrivit art. 23 din Legea nr. 57/1974, retribuțiile maistrilor sunt diferențiate pe 3 funcții: maestru, maestru principal și maestru principal specialist, iar în cadrul fiecărei funcții pe un nivel de bază și 6 gradații.

Trecerea maistrilor în gradații superioare se face o dată pe an pentru cel mult 40% din numărul total al maistrilor (simplici, principali și principali specialiști), cu îndeplinirea vechimii minime (2 ani de la nivelul de bază la gradația 1 și 3 ani de la o gradație la alta).

În cazul când în funcția de maestru sunt promovați muncitori sau tehnicieni, retribuirea se stabilește la nivelul de bază al funcției, sau li se acordă un număr de gradații care să le asigure o creștere cu două clase a retribuției avute, inclusiv indemnizația tarifară pentru conducerea formației de lucru.

● **Retribuția tarifară a personalului de execuție, tehnic, economic și de altă specialitate.** Retribuirea este stabilită pe funcții și, în unele cazuri prevăzute de lege, pe grade profesionale (personalul din cercetarea științifică și ingineria tehnologică și personalul didactic).

În întreprinderi, retribuirea personalului de execuție tehnic, economic și de altă specialitate este diferențiată în raport cu:

— un nivel de bază și 6—7 gradații;

— 7 grupe de ramuri (cu excepția funcționarilor, a desenatorilor și a altor funcții de execuție la care retribuirea este egală în toate grupele de ramuri).

În cadrul centralelor, personalul menționat mai sus primește o retribuire diferențiată pentru fiecare funcție tot la un nivel de bază și 6—7 gradații, însă cu o clasă mai mare decât cea a funcțiilor corespunzătoare din întreprinderi (excepție o face grupa I de ramuri, unde retribuțiile sunt egale pentru întreprinderi și centrale).

Pentru centralele grefate pe structura unei întreprinderi, retribuirea funcțiilor este egală cu aceea a funcțiilor similare din întreprinderi, corespunzând însă grupei de ramuri din care face parte centrala. Pentru unele funcții de execuție, care au sarcini și atribuții legate de coordonarea și îndrumarea activității tuturor unităților subordonate, ministerele și celelalte organe centrale pot aproba să se folosească retribuirea stabilită pentru centrale.

Acordarea gradațiilor este reglementată de art. 37 alin. 2 și urm. din Legea nr. 12/1971 și de art. 33 din Legea nr. 57/1974. Potrivit prevederilor citate, personalul încadrat în funcții tehnice economice, de altă specialitate, administrative, de deservire și de pază până la șef de serviciu sau șef de secție de producție inclusiv, ori altele echivalente, poate fi trecut, în cadrul fiecărei funcții, în gradațiile prevăzute la acestea, pe baza calităților personale și a rezultatelor obținute în activitatea personală, în conformitate cu prevederile Legii nr. 12/1971.

Trecerea de la nivelul de bază la gradația I se poate face numai pentru personalul care are o vechime minimă de 2 ani în funcția respectivă, iar trecerea de la o gradație la alta se poate face numai pentru cei care au o vechime minimă de 3 ani în gradația în care se află încadrați.

În cursul unui an, în cadrul fiecărei unități, pot fi trecuți în gradații superioare de retribuire — o dată pe an — cel mult 30% din totalul personalului încadrat pe gradații, exclusiv maistri, din care cel mult 10% din numărul rezultat prin aplicarea procentului de până la 30%, în gradațiile 5, 6 și 7. Trecerea în gradația ultimă — gradația a 6 a sau a 7-a, după caz — se va face în mod excepțional, cu confirmarea organului ierarhic superior al unității.

Gradația reprezintă un instrument de diferențiere a retribuțiilor tarifare ale personalului TESA în raport cu experiența, capacitatea profesională, operativitatea în muncă, conștiinciozitatea în realizarea sarcinilor, având aceeași finalitate pe care o are acordarea treptelor de retribuire la muncitorii calificați. Trecerea de la o gradație la alta se face consecutiv, fără salturi.

Numărul personalului încadrat în ultima gradație nu poate depăși 5—8% din totalul personalului încadrat pe gradații din cadrul fiecărei unități. În cazul unităților cu un număr restrâns de personal încadrat pe gradații, la care, prin aplicarea procentului de mai sus, rezultă anual un număr mai mic de unu pentru acordarea gradațiilor 5, 6 sau 7, procentul respectiv se întregeste în anii următori cu o cotă aferentă acelor ani, până la nivelul care să asigure posibilitatea acordării unei asemenea gradații.

Eșalonarea pe luni a acordării gradațiilor precum și fondurile de retribuire corespunzătoare se stabilesc anual pe ministere, alte organe centrale sau consilii populare județene (și al municipiului București) prin planul național unic anual de dezvoltare economico-socială.

În baza art. 60<sup>1</sup> din Legea nr. 12/1971 (introdus prin Decretul nr. 19/1986), trecerea personalului în gradații superioare se face numai dacă a absolvit și un curs de ridicare a calificării sau o altă formă de perfecționare profesională, organizată conform reglementărilor legale.

Potrivit prevederilor art. 33 din Legea nr. 57/1974, retribuirea tarifară stabilită pe gradații constituie un drept câștigat atât timp cât personalul



este încadrat în aceeași categorie tarifară sau funcție, ori în funcții echivalente, în aceeași unitate sau prin transfer în interesul serviciului, în altă unitate unde, în funcția respectivă, se aplică același nivel de retribuire. Dreptul câștigat se referă numai la gradații nu și la funcția deținută.

Acordarea de trepte sau gradații precum și diminuarea retribuiției tarifare pentru neîndeplinirea integrală a sarcinilor de serviciu sînt de atributul conducerii unității, — respectiv biroul executiv al C.O.M. din întreprinderi (art. 39 lit. p. din Legea 5/1974 — iar împotriva unor asemenea măsuri se poate face plîngere la organul administrativ ierarhic superior sau la organul de conducere colectivă.

În cazul în care însă unitatea a făcut o încadrare și a stabilit retribuiția, ea nu poate reveni asupra încadrării decît numai dacă ar constata că încadrarea făcută este nelegală. O asemenea măsură cade sub cenzura organelor de jurisdicție a muncii, respectiv a instanțelor judecătorești, conform art. 174 și 175 din Codul muncii, care — sesizate cu plîngerea celui a cărui încadrare a fost diminuată — vor stabili dacă încadrarea ea anterioară, asupra căreia s-a revenit, a fost sau nu legală. (Trib. Suprem, Dec. civ. nr. 1138/1974).

Unitățile componente ale centralelor și întreprinderilor au competența de a acorda gradațiile independent (separat) de unitatea cărora le sînt subordonate.

Potrivit prevederilor art. 33 (2) din Legea nr. 57/1974, persoanele care beneficiază de creșterea retribuiției tarifare, ca urmare a creșterii generale a acesteia, nu pot fi trecute în gradații superioare timp de 6 luni de la data majorării retribuiției.

Gradațiile nu pot fi retrase decît în cazuri de abateri disciplinare și atunci numai cu caracter temporar (maximum 3 luni). Acordarea gradațiilor intră în competența biroului executiv al consiliului oamenilor muncii din unități.

Acordarea gradației nu reprezintă un drept subiectiv propriu-zis al celor încadrați, care sînt poartă fi opus unității, ci realizarea dreptului la retribuire. Acordarea gradațiilor este pentru conducerea unităților o posibilitate prevăzută de lege și nu o obligație.

Personalul muncitor care are vechimea minimă în gradație și a obținute calificativul „foarte bine” sau „bine” nu are un drept absolut la obținerea gradației, ci numai o vocație, acordarea gradației fiind lăsată la aprecierea organului de conducere al unității (în funcție și de fondurile de retribuire planificate).

Cei ce îndeplinesc condițiile legale dar nu li se acordă gradația pot face contestație la organul de conducere colectivă din unitate sau la organul ierarhic superior, după caz. Gradația nu poate fi acordată și nici vechimea minimă nu poate fi redusă de comisia de judecată sau judecătoreie la cererea celui încadrat, ea fiind de competența exclusiv a administrației.

● **Retribuția tarifară a personalului de conducere.** Personalul de conducere se împarte în două categorii distincte:

— personalul ce ocupă funcții de conducere a unității (director, inginer șef, contabil șef, director adjunct tehnic și de producție, director adjunct comercial și alte funcții echivalente);

— personalul cu funcții de conducere din unitate (conducătorii de compartimente funcționale sau de producție).

Retribuția tarifară a personalului din conducerea unității se stabilește în raport cu funcția ocupată, nivelul studiilor, grupa de ramuri din care face parte unitatea, gradul de organizare al unității și constă, de regulă, în sume fixe la care se adaugă indemnizația de conducere.

Indemnizația de conducere nu face parte din retribuiția tarifară. Ea se acordă la nivelul minim prevăzut de lege celor care sînt promovați într-o astfel de funcție, la data promovării. Celor ce au beneficiat de indemnizația de conducere și în funcția din care provin, li se acordă o indemnizație cu 5% mai mare față de aceea avută anterior. Indemnizația poate fi majorată treptat.

Retribuția personalului cu funcții de conducere din unitate adică a șefilor de compartimente este stabilită pe clase și gradații. Retribuția are un nivel de bază și 6—7 gradații. Trecerea în gradații superioare este reglementată de art. 33 alin. 2 și 3 din Legea nr. 57/1974 (arătat mai sus).

● **Retribuția tarifară a personalului administrativ, de deservire și de pază.** Personalul administrativ încadrat pe funcții în raport de calificarea necesară pentru realizarea sarcinilor încredințate și personalul de deservire și de pază este retribuit pe clase și gradații.

În cadrul fiecărei funcții, retribuiția tarifară este stabilită pe un nivel de bază și 4—6 gradații, fiind aceeași în toate unitățile economice (unele excepții sînt menționate în anexele Legii nr. 57/1974).

Pentru trecerea anuală în gradații superioare se aplică prevederile art. 33 alin. 2 și 3 din Legea nr. 57/1974 (menționate mai sus).

● **Retribuția tarifară a personalului operativ.** Personalul operativ, a cărui activitate este asemănătoare cu a muncitorilor calificați, este retribuit pe funcții și în cadrul acestora pe un nivel de bază și două trepte de retribuire. Stabilirea retribuiției tarifare este supusă aceluiași regim juridic aplicabil retribuirii muncitorilor calificați.

Personalul operativ a cărui activitate este similară cu cea a personalului de execuție tehnic, economic, de altă specialitate sau cu cea a personalului administrativ, este retribuit potrivit prevederilor aplicabile acestor două categorii.

Trecerea personalului operativ în trepte sau gradații superioare se face separat de muncitorii calificați și de personalul de execuție TESA și maiștri. Drept urmare, procentele stabilite de art. 17 alin. 2 și de art. 33 alin. 2—4 din Legea nr. 57/1974 se calculează separat pentru personalul operativ.

● **Retribuirea persoanelor numite temporar în funcții de conducere.** Legea nr. 57/1974, art. 74, prevede că persoana care a fost numită temporar într-un post de conducere vacant sau în locul unei persoane cu funcție de conducere ce lipsește o anumită perioadă din unitate are dreptul să primească în locul retribuiției cu care este încadrată, retribuiția prevăzută pentru funcția pe care temporar o îndeplinește.

Persoana numită temporar beneficiază de noua retribuiție numai dacă nu este locțiitorul de drept al persoanei titulare. Cînd retribuiția tarifară a funcției persoanei titulare este stabilită pe nivel de bază și gradații, persoana numită temporar va primi retribuiția la nivel de bază, iar în cazul cînd această persoană are deja o retribuiție ce depășește nivelul de bază al funcției pe care o ocupă temporar, va primi gradația care îi asigură o clasă de retribuire în plus. Diferența se acordă pentru întreaga perioadă de înlocuire, numai dacă această perioadă depășește 30 de zile calendaristice.

Pentru perioade mai mici de 30 de zile, precum și în cazul înlocuirii celor aflați în concediu de odihnă sau în delegație, indiferent de durată, nu se plătește această diferență.

Persoana numită temporar în funcția de conducere trebuie să îndeplinească condițiile de studii și vechime, precum și celelalte condiții enumerate la art. 13 din Legea nr. 12/1971 (mai puțin condiția de a fi reușit la examen



sau concurs). Prin funcții de conducere se înțeleg, potrivit art. 6 lit. c din Legea nr. 12/1971, atât conducătorii unităților socialiste de stat, inginerii șefi, contabilii șefi, șefii compartimentelor de muncă prevăzute în nomenclatoarele de funcții ale unităților socialiste de stat, cât și alte funcții, considerate ca atare, de unele acte normative cu incidență specială (D. nr. 162/1973, Legea nr. 6/1977 etc.).

Îndeplinirea efectivă a atribuțiilor funcției superioare este suficientă pentru acordarea diferenței de retribuire, fără a fi necesar în acest scop un act scris de numire temporară în funcția de conducere.

Locuitorul de drept al funcției nu are drept la retribuire, chiar dacă îndeplinește atribuțiile funcției de conducere vacante. În sensul art. 74 din Legea nr. 57/1974, locuitorul de drept al unei persoane care deține o funcție de conducere este cel prevăzut ca atare în Regulamentul de organizare și funcționare sau în statul de funcții al unității.

În cazul unei contradicții între fișa postului și R.O.F. este necesară punerea lor de acord.

Cât timp nu există mențiunea R.O.F., prevederea din fișa postului nu se ia în considerare la stabilirea drepturilor prevăzute de art. 74 din Legea nr. 57/1974.

Ocuparea, chiar temporară a unei funcții de conducere nu se poate face decât cu respectarea condițiilor de studii și vechime prevăzute în legea sus menționată.

În cazul refuzului de plată a diferenței de retribuire pentru munca prestată în exercitarea sarcinilor unei funcții superioare, cel în cauză urmează a se adresa comisiei de judecată sau, după caz, judecătoriei, în raport de valoarea obiectului, și nu organelor de conducere ale unității. Organul de jurisdicție a muncii nu poate să stabilească însă categoria de retribuire, gradația și retribuirea, ci să oblige doar unitatea la plata sumei după ce, în prealabil, aceasta, procedând potrivit competenței, le-a stabilit ea însăși pentru funcția respectivă (Trib. Suprem, Dec. civ. nr. 628/1973). În cazul în care postul de conducere în care a fost numită temporar o persoană, este blocat între timp, persoana în cauză nu are drept la retribuirea superioară de la data respectivă (Trib. Suprem, Dec. civ. nr. 2556/1985).

Retribuirea anumitor absolvenți care anterior absolvirii studiilor au avut activitate retribuită. Art. 35 din L. nr. 57/1974 prevede că absolvenții învățământului superior și ai învățământului de subingineri, precum și absolvenții învățământului postliceal și mediu, care anterior absolvirii studiilor au avut activitate retribuită, după promovarea examenului de diplomă sau licență, se încadrează după cum urmează: a) cei care au avut o activitate retribuită de cel puțin 12 luni se încadrează cu retribuirea tarifară pentru al doilea an de activitate stabilită pentru absolvenții de învățământ superior sau ai învățământului de subingineri, respectiv la nivelul de bază al funcțiilor în cazul absolvenților învățământului postliceal și mediu; b) muncitorii, maștrii, medii sau postliceale și absolviți cu diplomă sau licență cursurile serale sau fără frecvență ale învățământului superior sau ale învățământului de subingineri se încadrează în funcția corespunzătoare studiilor absolvite, la nivelul de bază sau cu o retribuire tarifară care să le asigure o clasă în plus față de cea avută, în cazul în care retribuirea tarifară pentru al doilea an de activitate este mai mică sau egală cu cea avută. Această prevedere se aplică și absolvenților învățământului mediu și postliceal, cursuri serale sau fără frecvență, în cazul în care nivelul de bază al funcțiilor medii în care vor fi încadrați este mai mic sau egal cu retribuirea tarifară avută anterior ab-

solvirii studiilor; c) cei care la data promovării examenului de diplomă sau licență în învățământul superior sau de subingineri au o vechime de cel puțin 4 ani ca muncitor, personal operativ, maistru sau în funcții medii, în specialitatea corespunzătoare studiilor superioare absolvite, precum și absolvenții cu diplomă ai învățământului superior tehnic care la data absolvirii acestor studii au o vechime de cel puțin 3 ani în funcții de subingineri, se încadrează cu retribuirea tarifară la nivelul de bază al funcției corespunzătoare studiilor absolvite sau cu o retribuire tarifară care să le asigure o clasă în plus față de cea avută la categoria sau funcția ocupată anterior.

Termenele de 3 și 4 ani prevăzute de text sînt imperative; ele nu pot fi reduse nici de organul de conducere colectivă din unitate și nici de conducerea organului ierarhic superior.

Retribuirea tarifară a nevăzătorilor Legea nr. 57/1974, art. 197 prevede că retribuirea tarifară a nevăzătorilor este mai mare cu 20% decât a văzătorilor de la locurile de muncă respective.

## ACORDAREA TREPTELOR — REGIMUL GENERAL

Potrivit art. 22 din L. nr. 12/1971, treptele se acordă muncitorilor calificați și personalului operativ a cărui activitate este asimilată cu aceea a muncitorilor calificați.

Vechimea minimă necesară este de 2 ani pentru treptele superioare și de 1 an pentru trecerea de la nivelul de bază la treapta I. Trecerea muncitorilor calificați de la o treaptă la alta, în cadrul aceleiași categorii, se face pe baza calităților personale și a rezultatelor obținute în producție.

Trecerea de la nivelul de bază la treapta I și de la o treaptă la alta se face consecutiv, fără salturi.

Acordarea treptelor nu este condiționată de susținerea unui examen sau a unui concurs.

În vechimea minimă se includ și perioadele de concediu medical ori de maternitate. În conformitate cu art. 17 din L. nr. 57/1974 în cursul unui an, în cadrul fiecărei unități, pot fi trecuți în trepte superioare de retribuire — odată pe an — pînă la cel mult 40% din numărul total al muncitorilor respectiv al personalului operativ retribuit pe trepte.

În baza art. 69<sup>1</sup> din L. nr. 12/1971, (introdus prin D. nr. 19/1986), trecerea personalului în trepte superioare se face numai dacă a absolvit și un curs de ridicare a calificării sau o formă de perfecționare profesională, organizată conform legii.

Potrivit art. 63 și 64 din L. nr. 12/1971, reducerea vechimii nu poate depăși  $\frac{1}{3}$  din vechimea de 1 an necesară pentru trecerea de la nivelul de bază la treapta I și 2 ani pentru trecerea la treapta următoare. Totodată, reducerea totală a vechimii minime necesare trecerii pînă la ultima treaptă în cadrul aceleiași categorii nu poate depăși  $\frac{1}{5}$ .

Reducerea vechimii este de competența biroului executiv al consiliului oamenilor muncii din unitate. Potrivit art. 39 lit. p din L. nr. 5/1978, competența de a acorda trepte aparține biroului executiv al consiliului oamenilor muncii din unitate.



Treptele nu pot fi retrase decât pentru abateri disciplinare și numai cu caracter temporar (maximum 3 luni). Potrivit art. 17 din L. nr. 57/1974, retribuiția tarifară stabilită pe trepte constituie un drept câștigat atât timp cât personalul este încadrat în aceeași categorie tarifară sau funcție ori în funcții echivalente în aceeași unitate sau, prin transfer în interesul serviciului, în altă unitate, unde, pentru meseria sau funcția respectivă, se aplică același nivel de retribuire.

Ca și în cazul personalului retribuit pe gradații, D. nr. 100/1979 prevede posibilitatea pentru unitate ca, în cazul muncitorilor transferați în interesul serviciului în unități cu nivele de retribuire mai mici, să se poată acorda un număr de trepte de retribuire astfel încât retribuiția tarifară la noul loc de muncă să fie cel mult egală cu aceea avută anterior.

Persoanele care beneficiază de creșterea retribuiției tarifare ca urmare a creșterii generale a acesteia, nu pot fi trecute în trepte superioare timp de 6 luni de data majorării retribuiției.

Acordarea treptelor la împlinirea vechimii legale nu constituie un drept subiectiv al persoanei încadrate, ci numai o formă de realizare a dreptului la retribuire.

Acordarea treptei cu reducerea vechimii în muncă constituie o recompensă atribuită de unitate și ca atare este lăsată la aprecierea acesteia. Cei care îndeplinesc condițiile cerute de lege dar nu li se acordă treapta următoare, se pot adresa cu contestație la organul de conducere colectivă din unitate în temeiul art. 175 alin. 1 lit. d din C.m.

#### ACORDAREA GRADAȚILOR — REGIMUL GENERAL

În conformitate cu prevederile art. 37 din L. nr. 12/1971, personalul încadrat pe funcții tehnice, economice sau de altă specialitate și cel administrativ, până la șef de serviciu sau șef de secție inclusiv, și personalul operativ a cărui activitate este similară cu cea a personalului TESA, poate fi trecut în cadrul fiecărei funcții, pe gradații, în raport de calitățile personale și de rezultatele obținute în activitatea profesională, cu respectarea următoarelor condiții de vechime: 2 ani de la nivelul de bază la gradația 1 și 3 ani de la o gradație inferioară la cea imediat superioară.

În vechimile de mai sus se includ și perioadele de maternitate și de concediu medical.

Gradația reprezintă un instrument de diferențiere a retribuițiilor tarifare ale personalului TESA, în raport cu experiența, capacitatea profesională, operativitatea în muncă, conștiințiozitatea în realizarea sarcinilor etc., având aceeași finalitate pe care o are acordarea treptelor de retribuire la muncitorii calificați.

Trecerea de la o gradație la alta se face consecutiv, fără salturi. Potrivit art. 33 din L. nr. 57/1974, în cursul unui an, în cadrul fiecărei unități, pot fi trecuți în gradații superioare de retribuire, odată pe an, cel mult 30% din totalul personalului încadrat pe gradații, exclusiv maeștrii. Din numărul rezultat astfel (prin aplicarea procentului de mai sus de cel mult 30% din totalul personalului), cel mult 100% poate fi trecut în gradația 5, 6, 7.

Trecerea în gradația ultimă, a 6-a sau a 7-a, după caz, se face în mod excepțional, cu confirmarea organului ierarhic superior al unității.

Numărul personalului încadrat la ultima gradație nu poate depăși 5—8% din totalul personalului încadrat pe gradații din cadrul fiecărei unități. În cazul unităților cu un număr restrâns de personal încadrat pe gradații, la care, prin aplicarea procentului de mai sus, rezultă anual un număr mai mic de unu pentru acordarea gradațiilor 5, 6 sau 7, procentul respectiv

se întregeste în anii următori cu procentul aferent acelor ani, până la nivelul care să asigure posibilitatea trecerii într-o asemenea gradație.

Eșalonarea pe luni a acordării gradațiilor, precum și fondurile de retribuire corespunzătoare se stabilesc anual pe ministere, alte organe centrale sau consilii populare județene (și al municipiului București), prin planul național unic anual de dezvoltare economic-socială.

Potrivit art. 64 din L. nr. 12/1971 și art. 39 lit. p din L. nr. 5/1973, vechimea minimă de 2 ani pentru trecerea de la nivelul de bază la gradația 1 și de 3 ani pentru trecerea de la o gradație inferioară la cea imediat superioară se poate reduce de biroul executiv al consiliului oamenilor muncii, cu cel mult 1/3, iar reducerea totală a vechimii minime necesare trecerii până la ultima gradație în cadrul aceleiași funcții nu poate depăși 1/5. În baza art. 69<sup>1</sup> din L. nr. 12/1971 (introdus prin D. nr. 19/1986), trecerea personalului în gradații superioare se face numai dacă a absolvit și un curs de ridicare a calificării sau o altă formă de perfecționare profesională, organizată conform reglementărilor legale.

Potrivit prevederilor art. 33 din L. nr. 57/1974, retribuiția tarifară stabilită pe gradații constituie un drept câștigat atât timp cât personalul este încadrat în aceeași categorie tarifară sau funcție, ori în funcții echivalente, în aceeași unitate sau prin transfer în interesul serviciului, în altă unitate, unde, la meseria sau funcția respectivă, se aplică același nivel de retribuire.

Potrivit prevederilor art. 33 (2) din L. nr. 57/1974, persoanele care beneficiază de creșterea retribuiției tarifare, ca urmare a creșterii generale a acesteia, nu pot fi trecute în gradații superioare timp de 6 luni de la data majorării retribuiției.

Gradațiile nu pot fi retrase decât în cazuri de abateri disciplinare și atunci numai cu caracter temporar (maximum 3 luni).

Acordarea gradațiilor intră în competența biroului executiv al consiliului oamenilor muncii din unități. Acordarea gradației nu reprezintă un drept subiectiv propriu-zis al celor încadrați, care să poată fi opus unității, ci realizarea dreptului la retribuire.

Acordarea gradațiilor este pentru conducerea unităților o posibilitate prevăzută de lege, și nu o obligație. Personalul muncitor care are vechimea minimă în gradație și a obținut calificativul „foarte bine” sau „bine” nu are dreptul la obținerea gradației, ci numai o vocație, acordarea gradației fiind lăsată la aprecierea organului de conducere al unității (în funcție și de fondurile de retribuire planificate).

Cei ce îndeplinesc condițiile legale dar nu li se acordă gradația pot face contestație la organul de conducere colectivă din unitate sau la organul ierarhic superior, după caz.

Gradația nu poate fi acordată și nici vechimea minimă nu poate fi redusă de comisia de judecată sau judecătoria la cererea celui încadrat, ea fiind de competența exclusivă a administrației.

Trib. Suprem a decis că acordarea de trepte și gradații, precum și diminuarea retribuiției tarifare pentru neîndeplinirea integrală a sarcinilor de serviciu sînt de atributul conducerii unității, iar împotriva ierarhic superioare măsură se poate face plîngere la organul administrativ ierarhic superior sau la organul de conducere colectivă. În cazul în care însă unitatea a făcut o încadrare și a stabilit retribuiția, ea nu poate reveni asupra încadrării decât numai dacă ar constata că încadrarea făcută este nelegală. O asemenea măsură cade sub cenzura organelor de jurisdicție a muncii, res-



pectiv a instanțelor judecătorești conform art. 174 și 175 din C. m. care, sesizate cu plingerea celui a cărui încadrare a fost diminuată, vor stabili dacă încadrarea anterioară, asupra căreia s-a revenit, a fost sau nu legală (Trib. Suprem, Dec. civ. nr. 1138/1974).

**ACORDAREA TREPTELOR ȘI GRADAȚILOR ÎN ANUMITE CAZURI DE REÎNCADRARE.** Legea nr. 57/1974, art. 200, alin. 2 prevede că persoanele al căror contract de muncă a fost desfăcut din proprie inițiativă, determinată de starea sănătății, de mutarea în altă localitate unde celălalt soț este încadrat, de graviditate ori de necesitatea îngrijirii de către mamă a copilului în vîrstă de pînă la 7 ani, sînt retribuite, inițial, la reîncadrarea în aceeași unitate sau în alte unități, în condițiile păstrării vechimii neîntrerupte în muncă, cu retribuirea tarifară la nivelul de bază prevăzută la categoriile tarifare sau funcțiile în care se încadrează.

După o perioadă de 30—90 zile de la încadrarea lor la nivelul de bază, vor putea fi încadrate, pe baza verificării calităților și aptitudinilor lor profesionale, pe trepte sau gradații, ținîndu-se seama de categoria tarifară avută sau de funcția ocupată anterior și de nivelul de retribuire al acestora, de vechimea în meserie sau în specialitate și de necesitatea asigurării unei cit mai juste corelări cu retribuirea tarifară de încadrare a personalului din unitatea respectivă încadrat în aceleași categorii tarifare sau funcții.

În același mod ca mai sus se procedează și în cazul: a) persoanelor transferate la cerere, celor ale căror contracte de muncă au încetat prin acord cu unitatea respectivă sau au fost desfăcute din inițiativa unității pentru motive independente de activitatea desfășurată la locul de muncă, precum și personalului reîncadrat după pensionare; b) personalului de execuție încadrat pe gradații, trecut în producție — ca muncitori; c) membrilor unităților de creație, al cooperativelor de producție, cadrelor din activul retribuit al organizațiilor obștești sau din colegiile de avocați și cadrelor militare trecute în rezervă, care — cu acordul unităților de unde provin — trec în unități de stat; d) cadrelor didactice care revin prin transfer în interesul serviciului în unități economice.

Prevederile art. 200 alin. 2 și 3 din lege se pot aplica numai în termenul de 30—90 de zile de la data încadrării la nivelul de bază. Acesta fiind un termen de decădere, măsura nu se mai poate aplica după expirarea sa. De asemenea, treptele sau gradațiile nu se pot acorda nici înainte de 30 de zile, întrucît legea a considerat ca minimală perioada necesară pentru aprecierea pregătirii și aptitudinilor profesionale ale celor în cauză. Gradațiile sau treptele acordate înainte de 30 de zile sau după 90 de zile sînt anulabile.

**REDUCEREA VECHIMII MINIME LA ACORDAREA TREPTELOR ȘI GRADAȚILOR.** În conformitate cu prevederile art. 64 din Legea nr. 12/1971, organele de conducere colectivă — și anume birourile executive ale C.O.M. din întreprinderi (art. 39 lit. p din L. 5/1978, pot reduce vechimea minimă totală prevăzută pentru acordarea treptelor sau gradațiilor, în cadrul aceleiași categorii sau funcții cu cel mult 1/5 pentru persoanele care au obținut rezultate deosebite în activitatea profesională. La acordarea reducerilor de vechime se va cere părerea colectivului de la locul de muncă în care își desfășoară activitatea persoana care urmează să beneficieze de reducere. Prevederea citată nu are în vedere adunarea oamenilor muncii din secția, atelierul etc. unde lucrează cel în cauză, întrucît art. 64 lit. s și t din Legea nr. 5/1978 acordă acesteia atribuții superioare celor menționate de art. 63 din Legea nr. 12/1971. Într-adevăr, adunarea generală este competentă a lua măsuri

cu privire la promovarea, încadrarea sau eliberarea din funcție, ceea ce exprimă un grad superior de atribuții.

Așadar, pentru reducerea vechimii este necesară numai părerea colectivului de la locul de muncă (formație de lucru, compartiment funcțional etc.). Reducerea vechimii reprezintă o recompensă acordată celor ce obțin rezultate deosebite în muncă și au o comportare ireproșabilă.

## NORMAREA MUNCII

**APLICARE.** Prevederile art. 91 și 93 alin. 1 din Codul muncii sînt completate și detaliate prin Legea nr. 5/1985. Legea citată prevede că normarea producției și a muncii trebuie să asigure utilizarea integrală a capacităților de producție la parametri tehnico-economici stabiliți prin proiectele de execuție și tehnologie pentru toate mașinile, utilajele și instalațiile din dotare, folosirea eficientă a forței de muncă.

Normarea producției și a muncii constituie un element esențial pentru aplicarea principiului cointeresării materiale a oamenilor muncii, a principiului socialist de retribuire, în raport cu munca prestată și rezultatele obținute (art. 12). Potrivit art. 13, în cadrul activității de normare a producției și a muncii se stabilesc norme de muncă fundamentate științific, în strînsă concordanță cu dotarea tehnică, cu formele noi de organizare a producției și a muncii și cu sarcinile de creștere a producției și a productivității muncii.

Normele de muncă se exprimă în funcție de caracteristicile procesului de producție sau ale activității la care se aplică, sub formă de norme de producție, norme de timp și norme de personal. Conform art. 14, normele de producție se aplică în mod generalizat în toate unitățile economice din industrie, construcții, agricultură, transporturi și din celelalte sectoare ale economiei naționale și trebuie să asigure volumul producției și productivitatea fizică a muncii programate pentru fiecare loc de muncă.

În condițiile în care, datorită specificului activității, sarcinile de muncă pentru unele operații, lucrări sau servicii nu pot fi măsurate sub formă de norme de producție, acestea se exprimă prin timpul de muncă real necesar pentru executarea operațiilor, lucrărilor sau serviciilor respective, sub formă de norme de timp.

Pentru procesele de producție la care organizarea și desfășurarea muncii se fac în colectiv, sarcina de muncă normată va cuprinde și norma de personal prin care se stabilește numărul strict necesar de personal pe meserii, funcții și nivel de calificare.

Normele de muncă se aplică în mod obligatoriu în toate domeniile de activitate și pentru toate categoriile de personal pe meserii, funcții și niveluri de determinare a necesarului de personal pe meserii, funcții și niveluri de calificare. În vederea creșterii productivității muncii și perfecționarea privind creșterea mai accentuată a productivității muncii și perfecționarea organizării și normării muncii în perioada 1983—1986 și pînă în 1990 adoptat de Plenara C.C. al P.C.R. din 14—15 noiembrie 1983 s-au stabilit o serie de măsuri privind îmbunătățirea activității de normare a muncii. Potrivit prevederilor Programului, normarea muncii se va desfășura ca un proces continuu, în concordanță deplină cu schimbările care au loc în structura și nivelul tehnic al mijloacelor de producție, în calificarea și perfecționarea pregătirii profesionale a forței de muncă și, în același timp, va constitui instrumentul de măsurare a muncii în vederea acordării retribuițiilor în raport cu munca depusă. Normele de muncă trebuie să asigure reducerea sistematică a consumului de muncă pe produs și creșterea productivității muncii.



rii, să contribuie la extinderea și generalizarea celor mai avansate tehnologii de fabricație, procedee de organizare a producției și a muncii, astfel încât produsele, activitățile și serviciile de același fel sau categorie să se realizeze cu un consum minim de muncă. Această acțiune va continua astfel încât normele de muncă să fie permanent puse de acord cu noile condiții tehnice, tehnologice și de organizare a producției și a muncii.

La acțiunile de reexaminare și îmbunătățire a normelor de muncă vor participa muncitorii fruntași, maiștri, tehnicieni, ingineri și alte cadre de specialitate cu bogată experiență în producție, precum și organele sindicale din întreprinderi. Aplicarea normelor de muncă noi și a celor îmbunătățite se va face după dezbaterile prealabile a acestora cu întregul personal muncitor.

La proiectarea unor noi obiective economice, a unor noi mașini, utilaje, instalații sau tehnologii, se vor stabili, pe bază de normative, numărul și structura forței de muncă, asigurându-se în toate cazurile obținerea unei reduceri a consumului de muncă și a cheltuielilor de producție, față de cele care se realizează în unitățile existente.

Nu pot fi proiectate și introduse în producție produse, utilaje, instalații și tehnologii care nu asigură randamente superioare, economie de forță de muncă și care nu corespund celor mai bune realizări pe plan mondial. Totodată, atunci când se introduc noi mașini, instalații, utilaje cu randamente superioare, se vor redimensiona normele de muncă, necesarul de forță de muncă și structura acesteia.

În vederea reducerii sistematice a consumului de muncă pentru fabricarea produselor se vor extinde normele de producție unificate, exprimate prin cantitatea de produse ce trebuie executate de un om pe un schimb de lucru.

**NORMA DE MUNCĂ — EXPRIMARE.** Potrivit textului din cod, normele se exprimă „sub forme de norme de timp, norme de producție, norme de personal, sfere de atribuții sau alte forme corespunzătoare fiecărei muncii”.

**Norma de timp** reprezintă timpul necesar în care o persoană sau un grup (echipă) ce are calificare corespunzătoare, trebuie să execute o lucrare sau operație în anumite condiții stabilite ale locului de muncă.

**Norma de timp** se exprimă în secunde, minute, ore, raportate la unitate naturală de producție. În cadrul unei norme de timp nu se include totalitatea timpului petrecut de un executant în cadrul prograului său de lucru.

**Norma de timp** cuprinde numai timpul de lucru normat care la rîndul său este alcătuit din totalitatea timpului productiv și timpul de întreruperi reglementate. Restul timpului neproductiv și timpul de întreruperi nereglementate, dependente și independente de executant, intră în timpul nenormabil a cărui eliminare constituie una din sarcinile organizării muncii.

**Norma de producție** reprezintă cantitatea de produs (sau de lucrări) pe care trebuie să o realizeze într-o unitate de timp o persoană sau un colectiv (echipă, brigadă etc.) cu calificare corespunzătoare în condițiile tehnico-organizatorice date (ale locului de muncă) și folosind o tehnologie rațională. Normele de producție se folosesc în mod obișnuit la producția de masă și de serie mare, adică în situații în care operațiile sau lucrările se repetă în mod frecvent o perioadă de timp mai lungă.

Atît norma de timp cît și cea de producție sînt folosite la forma de retribuție în acord. În esență, atît norma de timp cît și norma de producție sînt două forme deosebite de exprimare a volumului de muncă. Norma

de timp și norma de producție sînt mărimi inverse una față de alta și, prin consecință, mărirea uneia are loc în aceeași măsură în care scade cealaltă.

**Sfera de atribuții (SA)** reprezintă ansamblul atribuțiilor (obligărilor) de serviciu stabilite spre a fi îndeplinite de un executant (persoană sau grup) care are calificare corespunzătoare, în cadrul procesului de muncă la care participă sau în cadrul funcției ce o îndeplinește, în condițiile tehnico-organizatorice ale locului de muncă respectiv. Se utilizează în cazurile în care procesul de producție, prescripțiile tehnologice, normele de protecția muncii prevăd posturi fixe sau singulare. În asemenea situații, norma de muncă cuprinde descrierea amănunțită a tuturor obligațiilor ce trebuie îndeplinite de executant în postul respectiv (de exemplu: unități de desfășurare cu un singur lucrător, electricieni la camerele de comandă, controlori la intrarea și ieșirea din secții sau întreprinderi etc.).

**Norma — zona de deservire (Nd)** reprezintă locul de muncă, delimitat prin suprafața sau înzestrarea lui, în care un executant își exercită atribuțiile sau sarcinile sale de muncă.

**Norma de personal** cuprinde numărul de lucrători, meseria (sau funcția) lor și nivelul de calificare necesar, stabilite pentru un colectiv care își exercită activitatea pe baza unei norme de muncă fixate pe ansamblu, în condiții tehnico-organizatorice precizate. Cu alte cuvinte, norma de personal reprezintă norma de muncă pentru un colectiv, precizându-se numărul de persoane, meseria și nivelul lor de calificare (de exemplu numărul de muncitori pentru executarea unei lucrări grele sau pentru servirea unei linii automate).

Stabilirea corectă a normei de personal contribuie la ridicarea productivității muncii. Din acest motiv, s-au luat o serie de măsuri obligatorii pentru stabilirea unor normative maxime pentru determinarea numărului de muncitori indirect productivi și de deservire, precum și pentru personalul de administrație, sub formă de ponderi din numărul total de personal, în toate ramurile economiei. În cadrul fiecărei ramuri, normativele de personal sînt stabilite pe ministere și celelalte organe centrale și locale, în funcție de specificul activităților, de procesele tehnologice folosite, de gradul de dotare tehnică și nivelul de organizare a unităților, fiind defalcate pe centrale și întreprinderi de către titularii de plan, astfel încît să se asigure încadrarea în normativele medii prevăzute.

În cadrul numărului de personal rezultat din aplicarea normativelor maxime, fiecare întreprindere va stabili numărul de muncitori indirect productivi și de deservire pe secții, ateliere sau formații de lucru, pe bază de norme sau normative de muncă îmbunătățite, ținînd seama de volumul de activitate, zonele de deservire, posturi fixe etc. De asemenea, numărul de posturi de administrație pe funcții și specialități se va stabili și în baza normelor de structură în vigoare pentru constituirea serviciilor și birourilor, sarcinile și atribuțiile fiecărei persoane fiind precizate în fișa postului.

**NORMA DE MUNCĂ — ELABORARE — APROBARE.** Potrivit prevederilor art. 15, 17 și 19 din Legea nr. 5/1985 elaborarea și aprobarea normelor de muncă prezintă următoarea reglementare. În scopul elaborării normelor consiliul oamenilor muncii din unitate trebuie să desemneze o comisie prin ordin (decizie) spre a se putea stabili cu precizie sarcinile și răspunderile în legătură cu această activitate. Este recomandabil a se numi un președinte și secretar în vederea unei raționale activități a comisiei.



Normele de muncă locale (din unități) se dezbat — în baza art. 17 alin. 2 din Legea nr. 5/1985 — în consiliul oamenilor muncii. Prevederea citată modifică implicit dispoziția cuprinsă în art. 39 lit. t din L. nr. 5/1978 potrivit căreia normele de muncă locale se aprobă de biroul executiv al C.O.M. Drept urmare, de la 1 ianuarie 1986, normele de muncă locale se aprobă de către consiliul oamenilor muncii din întreprinderi, cu acordul organului sindical din unitate.

În mod corespunzător, normele de muncă pe un grup de întreprinderi din cadrul aceleiași centrale, pentru procesele de producție și activitățile ce se regăsesc în mai multe unități, se aprobă de C.O.M. din centrală, cu acordul organului sindical, modificându-se astfel implicit dispoziția art. 50 lit. o din Legea nr. 5/1978, în baza căreia aprobarea era de competența biroului executiv.

Potrivit prevederilor art. 15, din Legea nr. 5/1985 „normele de muncă pentru procese de producție și activități economice sociale, culturale, de cercetare științifică, inginerie tehnologică și de proiectare pentru investiții care se regăsesc în mai multe unități, precum și pentru procese de muncă tipizate, se elaborează ca norme de muncă unificate, pe minister, alt organ central sau local, ori unificate pe grup de unități”.

În conformitate cu art. 37 lit. e din Legea nr. 5/1978, consiliul oamenilor muncii stabilește programul de elaborare și reexaminarea normelor și normativelor de muncă locale și-l supune spre aprobare adunării generale a oamenilor muncii.

Normele de muncă se pot clasifica însă și în raport de organul elaborator. Astfel, potrivit prevederilor art. 94 alin. 1 din Codul muncii, „normele de muncă unificate se elaborează de către ministere și celelalte organe centrale, comitetele executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București, iar normele de muncă locale, de către fiecare unitate socialistă de stat pentru nevoile proprii...”.

a) Norme de muncă unificate, elaborate și stabilite pentru aceleași elemente ale unui proces de producție sau chiar pentru întregul proces și pentru condiții de muncă identice din mai multe unități. Ele sunt obligatorii pentru toate unitățile unde există sau unde se pot crea condițiile prevăzute de normele unificate. Ceea ce condiționează caracterul de normă de muncă unificată este egalitatea (identitatea) condițiilor de muncă. Normele de muncă unificate se pot aplica în cadrul unui minister sau organ central, al unui consiliu popular județean, sau pe un grup de întreprinderi. Ele se referă la toate lucrările sau operațiile cu același specific și înlocuiesc normele locale.

Normele de muncă pot fi unificate și pe economie. Sunt elaborate după o metodologie proprie și se aplică la toate operațiile sau lucrările cu același specific din unitățile economiei naționale. Normele unificate au nivel republican și înlocuiesc normele unificate departamentale (pe minister, centrală etc.).

b) Norme de muncă locale, elaborate și aplicate în condițiile tehnice și organizatorice proprii unei singure unități. Trebuie admis că ceea ce determină limita de aplicare a unei norme de muncă locale nu este cadrul persoanei juridice (a organizației), ci locul de muncă specific, cu anumiți parametri bine determinați, unde a fost elaborată și unde urmează a fi aplicată.

Normele de muncă se elaborează de comisiile numite de conducerea unității. Nici un act normativ nu conține prevederi cu privire la numărul de membri prezenți cu care comisia poate lucra și eventual, dacă hotărîrea acesteia se adoptă cu majoritatea sau unanimitatea membrilor prezenți.

Deși operațiunile de elaborare a normelor au în mod predominant un caracter tehnico-economic și deci comisia este mai rar confruntată cu adoptarea unor judecăți de valoare sau, altfel spus, aprecierea are un rol mai redus, considerăm totuși, că în practică se pot întâlni cazuri când unii membri ai comisiei nu sînt de acord cu ceilalți în elaborarea unei norme de muncă. Opinăm, din motive pur pragmatice, adică pentru a nu fi paralizată activitatea comisiei, ca hotărîrile acestora să fie considerate valabile dacă sînt luate cu majoritatea membrilor prezenți ori ca eventualele divergențe dintre membrii comisiei să fie rezolvate de biroul executiv al C.O.M. din unitate împreună cu comitetul sindicatului.

De asemenea, dispozițiile normative incidente în materie nu dispun nimic cu privire la efectele ce le are asupra hotărîrii comisiei, o eventuală compunere eronată a acesteia. Dacă o asemenea împrejurare are loc și ea se constată înainte de aplicarea normelor de muncă, fie din oficiu, fie ca urmare a contestațiilor formulate, se va proceda la alcătuirea legală a comisiei. În cazul în care normele de muncă au fost elaborate de o comisie avînd o componentă nelegală și sînt puse în aplicare, nefiind contestate în termenul stabilit, socotim că orice prejudicii suferite de persoanele interesate (personalul care a lucrat în regimul stabilit de aceste norme) se pot recupera de la unitate în baza art. 176 (2) din Codul muncii.

Potrivit prevederilor STAS 6909/1976, proiectul de normă de muncă, pentru a fi aprobat trebuie să conțină următoarele elemente: prezentarea noului proces tehnologic (fazele în succesiunea lor, regimul tehnologic de funcționare a utilajelor) și a procesului de muncă propus, cu indicații asupra modului, cum trebuie executate minuirele; condițiile organizatorice de desfășurare a procesului de producție, cu indicarea amplasării utilajului, sculelor, materialelor etc.; recomandări cu privire la igiena și securitatea muncii; fișa de calcul a normei de muncă, de operații; materialul documentar pe baza căruia s-a stabilit norma (fișele de fotografiere, de cronometrare și centralizatoarele de prelucrare a acestora); propunerea pentru încadrarea tarifară a lucrării. În cazul muncilor în colectiv (echipă, brigadă) se indică și normele de personal și sfera de atribuții a fiecărui muncitor. În cazul cînd un muncitor urmează a servi mai multe utilaje, se precizează zona (norma) de servire.

Definitivarea normei de timp constituie o etapă intermediară între elaborarea acesteia și aprobarea sa. Definitivarea cuprinde o serie de operații de sine stătătoare dar cu o finalitate comună, anume, de a verifica obiectivitatea acesteia. Astfel, în primul rînd, normele se vor aplica în producție o perioadă de timp, spre a constata dacă timpul normat este corespunzător cu cel necesar pentru efectuarea în condiții normale a lucrărilor respective. Tot în această perioadă, se vor lua măsuri pentru a se realiza condițiile tehnico-organizatorice prescrise în norma de timp elaborată, precum și pentru adaptarea muncitorilor la noile condiții.

**NORMA DE MUNCĂ — APLICAREA ÎN PROCESUL DE PRODUCȚIE.** Legea nr. 5/1985 în art. 18—21 reglementează modul de aplicare a normelor de muncă în activitatea productivă. Sarcinile de muncă normate se înscriu în fișele tehnologice, foile de lucru în acord, planul de muncă sau alte documente similare întocmite odată cu organizarea activității sau lansarea producției. Răspunderea pentru corecta stabilire a sarcinilor de muncă normate revine personalului de normare și de specialitate care le-a calculat și verificat, desemnat de organul de conducere colectivă al unității. După aprobare, normele de muncă se afișează sau se aduc la cunoștință personalului interesat. Nu este admisă aplicarea normelor de



muncă înainte de a fi afișate sau aduse la cunoștința celor interesați, după caz. Afișarea se face la locurile de muncă unde urmează a fi aplicate. Se vor afișa atât valorile normelor cât și condițiile de producție în care acestea se vor aplica. În cazurile în care afișarea nu este posibilă la locul de muncă (de exemplu, în agricultură, construcții-montaj, silvicultură) sau la producția de serie mică și la unicate, normele se aduc la cunoștință executanților oral de către maiștri, șefi de brigadă sau de echipă. Termenul de afișare este de 15 zile. Tot 15 zile trebuie să treacă de la aducerea normelor la cunoștință oral și până la aplicare.

Pentru normele provizorii, termenul este de 3 zile. În cazuri excepționale, bine justificate, termenul de 15 zile poate fi micșorat, pe baza aprobării organului de conducere colectivă din unitate cu acordul comitetului sindical.

Corecta normare a muncii reprezintă o condiție indispensabilă pentru obținerea unei retribuții corespunzătoare cantității și calității muncii depuse. Pentru înlăturarea unor aprecieri eronate și a unor rezultate nedorite a fost reglementată posibilitatea contestării normelor de muncă.

Contestațiile cu privire la mărimea normelor de muncă se fac, de regulă, în perioada de afișare a normelor. Contestațiile se pot formula însă și după perioada de afișare, dar numai înăuntrul unui interval de două săptămâni de la aplicarea normelor și numai în cazul în care executanții nu au putut cunoaște concret noile condiții de muncă. Ele trebuie motivate concret, cu arătarea precisă a cauzelor pentru care normele sînt considerate necorespunzătoare. Contestațiile se depun la conducătorul nemijlocit al locului de muncă (maistru, șef atelier, șef secție) care are competența de a le analiza. Ele se rezolvă în maximum 3 zile. În cazul cînd contestațiile se găsesc întemeiate, pînă la elaborarea unei norme corespunzătoare, de către organul competent, se va aplica norma veche.

După aprobarea contestațiilor și elaborarea unor norme mai corespunzătoare se procedează din nou la afișarea acestora, însă pe un termen mai scurt (nu mai puțin de o zi, în funcție de tipul producției). În cazul în care contestațiile nu au fost soluționate favorabil și deci, implicit, norma elaborată a rămas valabilă, nu mai este necesară reafișarea acesteia. Rezultatul contestațiilor se comunică prin conducătorul direct al locului de muncă.

Nerespectarea condițiilor stabilite pentru aplicarea normelor de muncă poate conduce la unele consecințe nedorite pe care le expunem. După elaborare și aprobare, normele de muncă — indiferent de faptul că sînt noi sau reexamine — urmează a fi puse în aplicare cu respectarea anumitor condiții, așa cum s-a arătat mai sus (afișare, inadmisibilitatea modificării înăuntrul termenului de un an în anumite cazuri etc.).

În situația în care anumite organe sau persoane au pus în aplicare normele de muncă fără a respecta procedura stabilită, se poate considera că fapta lor constituie o abatere disciplinară și sînt susceptibile de a fi sancționate disciplinar. În măsura în care executanții pot dovedi că au suferit prejudicii pot cere despăgubiri de la unitate, potrivit art. 111 (1) din Codul muncii. Astfel, prin ipoteză, în situația în care se aplică norme noi fără a se afișa, sau se modifică cele existente înainte de expirarea unui an de la data intrării lor în vigoare, fără însă a se fi schimbat și condițiile tehnico-organizatorice, iar muncitorii vor realiza retribuții diminuate din această cauză, considerăm că au deschis calea unei acțiuni la organul de jurisdicție a muncii, împotriva unității pentru prejudiciile suferite. În asemenea cazuri, unitatea nu apare ca păgubită și sumele plătite reprezintă echivalentul legal al muncii prestate.

**NORMA DE MUNCĂ — MODIFICARE — REEXAMINARE.** Legea nr. 5/1985 reglementează în art. 22 procedura de modificare și reexaminare a normelor de muncă.

Potrivit legii, modificarea normelor de muncă și a normativelor se va face în următoarele cazuri: a) odată cu introducerea în producție a unor utilaje noi, tehnologii noi sau a altor măsuri tehnico-organizatorice la toate operațiile și locurile de muncă la care efectul măsurii poate fi determinat imediat, în măsura în care prin acestea se schimbă volumul de muncă necesar. În cazul în care introducerea utilajelor noi, aplicarea tehnologiilor noi sau a măsurilor tehnico-organizatorice cuprind simultan mai multe operații sau locuri de muncă, înlocuirea corespunzătoare a normelor va trebui să cuprindă, tot simultan, toate operațiile sau locurile de muncă respective.

Modificarea normelor de muncă se va calcula din timp, astfel încît odată cu măsurile luate să se aplice și normele noi; b) atunci cînd se constată că s-a schimbat volumul de muncă necesar față de condițiile de muncă în care au fost stabilite normele respective, ca urmare a măsurilor tehnico-organizatorice luate în întreprindere, al căror efect insensibil pentru fiecare măsură în parte, în momentul aplicării ei, se dezvoltă și se acumulează în timp.

Modificarea normelor de muncă se va putea face de biroul executiv al consiliului oamenilor muncii, de acord cu comitetul sindicatului, atunci cînd se constată că efectul acestor acumulări a creat condiții tehnice și organizatorice diferite față de cele anterioare, astfel încît lucrările respective necesită un volum de muncă redus față de cel inițial stabilit; c) ori de cîte ori se constată greșeli în modul de stabilire a normelor de muncă. Modificarea normelor de muncă atunci cînd se descoperă greșeli în elementele care au fost considerate la stabilirea normelor sau greșeli de calcul, se va face imediat, norma intrînd în vigoare în momentul descoperirii erorii respective.

Modificarea sau reexaminarea normelor de muncă constituie un proces continuu, reprezentînd oglindirea, în alt plan, a permanentului progres tehnic. În cele ce urmează ne vom ocupa numai de reexaminarea normelor de muncă locale.

Așa cum am arătat, această operațiune constă în punerea de acord a normelor de muncă cu condițiile tehnico-organizatorice în continuă și progresivă modificare.

Considerată ca atare reexaminarea normelor de muncă este determinată de două categorii de factori: cu efect imediat și vădit, care determină creșterea productivității muncii, avînd, de regulă un caracter tehnic (ca de exemplu: introducerea unor utilaje noi, introducerea unor inovații, extinderea mecanizării și automatizării etc.); factori al căror efect este insesizabil, însă se dezvoltă și se acumulează în timp, ducînd treptat la creșterea productivității muncii și implicit la reducerea consumului de muncă pe produs (exemplu: acumularea unor deprinderi, creșterea calificării forței de muncă etc.).

Ținînd seama de cauzele care determină reducerea consumului de muncă pe unitate de produs se procedează la reexaminarea normelor de muncă în următoarele cazuri: ori de cîte ori se introduc utilaje noi, tehnologii noi metode de muncă sau se iau măsuri organizatorice care aduc o schimbare imediată a volumului de muncă stabilit pentru operația sau produsul respectiv; atunci cînd — după cel puțin un an de la data aplicării normelor — se constată că, datorită unor deprinderi, a unor măsuri tehnico-organizatorice cu efect lent, s-a schimbat necesarul de muncă pe unitatea de produs; cînd se constată greșeli în stabilirea normelor. În acest din urmă



az, spre deosebire de cele precedente, noua normă de muncă just calculată va intra în vigoare imediat pe data descoperirii și corectării erorii.

În primele două cazuri, norma reexaminată intră în vigoare numai după afișarea sa.

Aprobarea normelor reexaminată se va face de aceleași organe și în aceleași condiții cu cele pentru normele de muncă inițiale.

## RETRIBUIREA ÎN ACORD GLOBAL

**CONCEPT — APLICARE.** Potrivit Legii nr. 1/1986, constă în prelucrarea spre execuție de către un colectiv de oameni ai muncii a unor produse sau lucrări care rezultă din planul național unic de dezvoltare economică-socială, exprimate în unități fizice — tone de cărbune, țitei, fontă, îngrășăminte chimice, ciment; bucăți de tractoare, vagoane, mașini-unelte, anvelope; metri cubi de gaze naturale, masă lemnoasă; metri pătrați de țesături, piei, metri liniari de țevi, conductori electrici și altele asemenea — specifice activității sau locului de muncă, stabilite pe an, trimestru, lună și zi. Colectivul de oameni ai muncii care lucrează în acord global primește o sumă globală stabilită pentru producția sau lucrările contractate, pe baza normelor și normativelor de muncă fundamentate științific, corespunzător tehnologiilor stabilite, la nivelul capacității mașinilor, utilajelor și instalațiilor prevăzute în cartea tehnică, cu încadrarea strictă în sarcina de creștere a productivității muncii și în fondul de retribuire planificat.

Sumele stabilite în contractul de acord global pentru plata manoperei sunt ferme și se plătesc integral după recepționarea producției sau a lucrărilor contractate, dacă s-au respectat criteriile și condițiile stabilite prin contract.

Întregul colectiv poate obține venituri mai mari prin depășirea producției fizice contractate cu desfacere asigurată, prin scurtarea duratei de execuție a lucrărilor, valorificarea superioară a materiilor prime, realizarea unor produse de calitate superioară, reducerea consumurilor nomate de materii prime, materiale, combustibil și energie, precum și prin mai buna organizare a activității și realizarea sarcinilor cu un număr mai mic de personal. În cazul nerealizării sarcinilor de plan, al prelungirii duratei de execuție a lucrărilor sau folosirii unui număr mai mare de personal, veniturile scad în mod corespunzător.

Produsele sau lucrările a căror calitate nu corespunde standardelor sau normelor de calitate, din vina colectivului, se refac de către acesta, fără plata altei manopere și cu suportarea contravalorii materialelor consumate suplimentar pentru remedieri.

Retribuirea în acord global se aplică, în baza prevederilor art. 5 din lege, în întreaga activitate din industrie, agricultură, transporturi, comerț, turism și din celelalte sectoare economice se aplică forma de organizare și retribuire a muncii în acord global sau în acord direct.

**ORGANIZAREA APLICĂRII ACORDULUI GLOBAL.** Legea nr. 1/1986 prevede că forma de retribuire în acord global se aplică de la unitatea organizatorică de bază, stabilită potrivit specificului fiecărui sector de activitate — secție, atelier, sector de producție (minier, forestier), brigadă de producție (minieră, petrolieră), instalație (chimică, petrochimică, siderurgică, de fabricare a cimentului, a sticlei), centrală electrică, bloc energetic, for-

mație de lucru sau formație complexă și altele asemănătoare până la nivel de fabrică, uzină, întreprindere și alte unități similare.

Formațiile de lucru se constituie, cu consultarea oamenilor muncii, în raport cu nevoile producției, asigurându-se structura optimă pe meserii și nivelul de calificare corespunzător gradului de complexitate al lucrărilor contractate, cu respectarea sarcinii de creștere a productivității muncii și încadrarea în numărul maxim de categorii de personal prevăzut în plan. Numărul de personal muncitor al formațiilor de lucru, atelierelor, secțiilor și celorlalte subunități de producție se stabilește pe bază de norme și normative de muncă.

Colectivul de oameni ai muncii din formațiile de lucru poate hotărî ca, printr-o mai bună organizare a muncii, să realizeze produsele sau lucrările contractate cu un număr mai mic de personal decât cel normat.

Șefii formațiilor de lucru se aleg pe baze democratice de către colectivele de oameni ai muncii din cadrul acestora, dintre cei mai buni muncitori, maiștri, subingineri sau ingineri, cu experiență în producție, capabili să organizeze și să conducă activitatea formației, pentru ca aceasta să realizeze și să depășească sarcinile contractate și să obțină în acest fel venituri cât mai mari.

În cadrul secțiilor, atelierelor și formațiilor de lucru se va acționa pentru policalificarea muncitorilor, astfel încât aceștia să-și folosească integral timpul de lucru și să fie în măsură să execute cât mai multe operații sau lucrări.

Personalul din secții, ateliere și formații de lucru răspunde de realizarea producției fizice și a lucrărilor contractate, a indicilor de valorificare a materiilor prime sau de scoatere a produselor, precum și a producției pe clasele de calitate planificate, de încadrarea în consumurile normate de materii prime, materiale, combustibili și energie, de respectarea tehnologiilor de lucru aprobate și a normelor de tehnica securității muncii.

Secției, atelierului sau formației de lucru i se încredințează unelte și utilajele necesare realizării producției ori lucrărilor și răspunde de întreținerea și repararea acestora, de folosirea lor rațională pe toată durata normată de utilizare.

Personalul din conducerea întreprinderilor, fabricilor și uzinelor, precum și personalul din compartimentele funcționale ale acestora răspund de realizarea integrală a tuturor sarcinilor de plan, de gospodărirea judicioasă a mijloacelor materiale și financiare puse la dispoziție, de organizarea și retribuirea muncii în acord global.

Ministerele, celelalte organe centrale și locale, precum și centralele industriale răspund de nominalizarea și acoperirea cu contracte a întregii producții fizice planificate, în condițiile unei stricte corelări între producția fizică, producția marfă și ceilalți indicatori de plan, pentru toate unitățile din subordine, acționează pentru aprovizionarea ritmică cu materii prime și materiale, realizarea programelor de cooperare între unități și urmăresc permanent folosirea deplină a capacităților de producție și a forței de muncă în fiecare unitate astfel încât personalul muncitor să aibă asigurat de lucru și să poată realiza retribuții corespunzătoare.

În situația în care, la unele unități economice, personalul muncitor realizează timp de o lună mai puțin de 80 la sută din retribuția tarifară, organele ierarhice superioare — centrală industrială, minister — sunt obligate să analizeze cauzele care au condus la această situație și să ia măsurile care se impun pentru ca oamenii muncii să-și realizeze integral retribuția în perioadele următoare."



az, spre deosebire de cele precedente, noua normă de muncă just calculată va intra în vigoare imediat pe data descoperirii și corectării erorii.

În primele două cazuri, norma reexaminată intră în vigoare numai după afișarea sa.

Aprobarea normelor reexaminată se va face de aceleași organe și în aceleași condiții cu cele pentru normele de muncă inițiale.

## RETRIBUIREA ÎN ACORD GLOBAL

**CONCEPT — APLICARE.** Potrivit Legii nr. 1/1986, constă în preluarea spre execuție de către un colectiv de oameni ai muncii a unor produse sau lucrări care rezultă din planul național unic de dezvoltare economico-socială, exprimate în unități fizice — tone de cărbune, țitei, fontă, îngrășăminte chimice, ciment; bucăți de tractoare, vagoane, mașini-unelte, anvelope; metri cubi de gaze naturale, masă lemnoasă; metri pătrați de țesături, piei, metri liniari de țevi, conductori electrici și altele asemenea — specifice activității sau locului de muncă, stabilite pe an, trimestru, lună și zi. Colectivul de oameni ai muncii care lucrează în acord global primește o sumă globală stabilită pentru producția sau lucrările contractate, pe baza normelor și normativelor de muncă fundamentate științific, corespunzător tehnologiilor stabilite, la nivelul capacității mașinilor, utilajelor și instalațiilor prevăzute în cartea tehnică, cu încadrarea strictă în sarcina de creștere a productivității muncii și în fondul de retribuire planificat.

Sumele stabilite în contractul de acord global pentru plata manoperei sînt ferme și se plătesc integral după recepționarea producției sau a lucrărilor contractate, dacă s-au respectat criteriilor și condițiile stabilite prin contract.

Întregul colectiv poate obține venituri mai mari prin depășirea producției fizice contractate cu desfacere asigurată, prin scurtarea duratei de execuție a lucrărilor, valorificarea superioară a materiilor prime, realizarea unor produse de calitate superioară, reducerea consumurilor normate de materii prime, materiale, combustibil și energie, precum și prin mai buna organizare a activității și realizarea sarcinilor cu un număr mai mic de personal. În cazul nerealizării sarcinilor de plan, al prelungirii duratei de execuție a lucrărilor sau folosirii unui număr mai mare de personal, veniturile scad în mod corespunzător.

Produsele sau lucrările a căror calitate nu corespunde standardelor sau normelor de calitate, din vina colectivului, se refac de către acesta, fără plata altei manopere și cu suportarea contravalorii materialelor consumate suplimentar pentru remedieri.

Retribuirea în acord global se aplică, în baza prevederilor art. 5 din lege, în întreaga activitate din industrie, agricultură, transporturi, comerț, turism și din celelalte sectoare economice se aplică forma de organizare și retribuire a muncii în acord global sau în acord direct.

**ORGANIZAREA APLICĂRII ACORDULUI GLOBAL.** Legea nr. 1/1986 prevede că forma de retribuire în acord global se aplică de la unitatea organizatorică de bază, stabilită potrivit specificului fiecărui sector de activitate — secție, atelier, sector de producție (minier, forestier), brigadă de producție (minieră, petrolieră), instalație (chimică, petrochimică, siderurgică, de fabricare a cimentului, a sticlei), centrală electrică, bloc energetic, for-

mație de lucru sau formație complexă și altele asemănătoare pînă la nivel de fabrică, uzină, întreprindere și alte unități similare.

Formațiile de lucru se constituie, cu consultarea oamenilor muncii, în raport cu nevoile producției, asigurîndu-se structura optimă pe meserii și nivelul de calificare corespunzător gradului de complexitate al lucrărilor contractate, cu respectarea sarcinii de creștere a productivității muncii și încadrarea în numărul maxim de categorii de personal prevăzut în plan. Numărul de personal muncitor al formațiilor de lucru, atelierelor, secțiilor și celorlalte subunități de producție se stabilește pe bază de norme și normative de muncă.

Colectivul de oameni ai muncii din formațiile de lucru poate hotărî ca, printr-o mai bună organizare a muncii, să realizeze produsele sau lucrările contractate cu un număr mai mic de personal decît cel normat.

Șefii formațiilor de lucru se aleg pe baze democratice de către colectivele de oameni ai muncii din cadrul acestora, dintre cei mai buni muncitori, maștri, subingineri sau ingineri, cu experiență în producție, capabili să organizeze și să conducă activitatea formației, pentru ca aceasta să realizeze și să depășească sarcinile contractate și să obțină în acest fel venituri cît mai mari.

În cadrul secțiilor, atelierelor și formațiilor de lucru se va acționa pentru policalificarea muncitorilor, astfel încît aceștia să-și folosească integral timpul de lucru și să fie în măsură să execute cît mai multe operații sau lucrări.

Personalul din secții, ateliere și formații de lucru răspunde de realizarea producției fizice și a lucrărilor contractate, a indicilor de valorificare a materiilor prime sau de scoatere a produselor, precum și a producției pe clasele de calitate planificate, de încadrarea în consumurile normate de materii prime, materiale, combustibili și energie, de respectarea tehnologiilor de lucru aprobate și a normelor de tehnică securității muncii.

Secției, atelierului sau formației de lucru i se încredințează unelte și utilajele necesare realizării producției ori lucrărilor și răspunde de întreținerea și repararea acestora, de folosirea lor rațională pe toată durata normată de utilizare.

Personalul din conducerea întreprinderilor, fabricilor și uzinelor, precum și personalul din compartimentele funcționale ale acestora răspund de realizarea integrală a tuturor sarcinilor de plan, de gospodărirea judicioasă a mijloacelor materiale și financiare puse la dispoziție, de organizarea și retribuirea muncii în acord global.

Ministerele, celelalte organe centrale și locale, precum și centralele industriale răspund de nominalizarea și acoperirea cu contracte a întregii producții fizice planificate, în condițiile unei stricte corelări între producția fizică, producția marfă și ceilalți indicatori de plan, pentru toate unitățile din subordine, acționează pentru aprovizionarea ritmică cu materii prime și materiale, realizarea programelor de cooperare între unități și urmăresc permanent folosirea deplină a capacităților de producție și a forței de muncă în fiecare unitate astfel încît personalul muncitor să aibă asigurată de lucru și să poată realiza retribuția corespunzătoare.

În situația în care, la unele unități economice, personalul muncitor realizează timp de o lună mai puțin de 80 la sută din retribuția tarifară, organele ierarhic superioare — centrală industrială, minister — sînt obligate să analizeze cauzele care au condus la această situație și să ia măsurile care se impun pentru ca oamenii muncii să-și realizeze integral retribuția în perioadele următoare."



În cazul când întreprinderile nu au posibilități de acoperire cu sarcini de producție a întregii capacități de care dispun și ca urmare nu pot asigura de lucru pentru întregul personal existent, organele de conducere colectivă ale acestora sînt obligate să ia măsuri de redimensionare a personalului, corespunzător condițiilor de îndeplinire a sarcinilor de plan, iar personalul devenit disponibil să fie redistribuit în alte activități productive din aceeași întreprindere sau alte unități.

Ministerele, celelalte organe centrale și locale, centralele industriale au obligația să acționeze, împreună cu unitățile economice, pentru redistribuirea personalului devenit disponibil către activitățile și unitățile la care sarcinile și capacitățile de producție permit utilizarea acestuia în cadrul indicatorilor de plan aprobați. În situația în care nu se găsesc posibilități de redistribuire a întregului personal devenit disponibil în cadrul unităților din subordinea aceleiași centrale industriale sau aceluiasi minister, acesta va fi redistribuit, cu sprijinul Ministerului Muncii, în unități subordonate altor organe centrale sau locale.

**CONTRACTAREA ÎN ACORD GLOBAL SAU ACORD DIRECT LA NIVELUL FORMAȚIILOR DE MUNCĂ.** Legea nr. 1/1986 prevede că în scopul creșterii productivității muncii și concentrării eforturilor întregului colectiv al formației de lucru la realizarea produselor și lucrărilor contractate în acord global se va urmări dimensionarea personalului în strictă concordanță cu condițiile de îndeplinire a sarcinilor de plan, reducerea la strictul necesar a personalului indirect productiv și de administrație, prin simplificarea sistemului de evidență și a celorlalte documente privind activitatea formației de lucru.

Formația de lucru în acord global este obligată să asigure realizarea integrală a produselor și lucrărilor destinate exportului. Pentru realizarea și depășirea producției destinate exportului și a exportului se acordă, pe lângă suma convenită pentru producția realizată, premii sau alte stimulente, potrivit legii. Suma convenită pentru produsele (lucrările) realizate se repartizează de către conducătorul formației, cu acordul membrilor acesteia, pe fiecare persoană, în raport cu contribuția fiecăruia la realizarea produselor și a lucrărilor, retribuția tarifară și timpul efectiv lucrat.

Formațiile de lucru încheie contracte de acord global cu conducerea subunităților de producție din care fac parte, iar acestea, cu conducerea întreprinderii. Întreprinderile încheie contracte de acord global cu conducerea centralei de care aparțin.

Contractele de acord global se încheie anual, iar lunar se nominalizează întreaga producție, precum și nivelurile planificate privind criteriile și condițiile de realizare a acesteia.

Sarcinile de producție lunare și consumurile specifice normate de materii prime, materiale, combustibili și energie se defalcă pe zile, până la nivelul formațiilor de lucru, echipelor și al fiecărui muncitor, după caz.

Prevederile contractului de acord global se dezbat în adunările oamenilor muncii din formațiile de lucru, ateliere și secții, precum și în adunările generale ale oamenilor muncii din fabrici și întreprinderi, care adoptă măsurile necesare pentru realizarea integrală a tuturor sarcinilor contractate cu un număr de personal cît mai redus.

Contractul de acord global, încheiat cu secția, atelierul sau formația de lucru, cuprinde în mod obligatoriu producția sau lucrările ce urmează a fi realizate, criteriile în raport cu care se majorează sau se diminuează

retribuțiile, condițiile pentru îndeplinirea cărora se diminuează retribuțiile, mărimea și structura formației de lucru și suma globală pentru producția sau lucrările contractate.

Prin contractul de acord global, secția, atelierul sau formația de lucru se obligă să realizeze în întregime producția sau lucrările care fac obiectul contractului, cu încadrarea în nivelurile planificate pentru criteriile și condițiile stabilite în contract, iar întreprinderea se obligă să asigure baza tehnico-materială necesară, asistența tehnică, lucrările de laborator și controlul de calitate."

Producția ce se contractează în acord global este producția fizică prevăzută în planul unității exprimată în unități fizice — tone, bucăți, metri cubi, metri pătrați și altele asemenea — specifice activității sau locului de muncă, din care producția destinată exportului, precum și lucrările ce se vor executa.

Producția fizică pe produse, sortimente, subansamble, piese, repere sau lucrări este cea defalcată din planul național unic de dezvoltare economică și producția fizică nominalizată de minister, centrală sau întreprindere.

**CONTRACTAREA ÎN ACORD GLOBAL LA NIVELUL ÎNTEPRINDERII.** Legea nr. 1/1986 prevede: contractul de acord global care se încheie la nivelul întreprinderii cuprinde suma tuturor sarcinilor de producție și a celorlalți indicatori de plan care trebuie realizați de către fabricile, uzinele, secțiile, atelierele și formațiile de lucru din cadrul unității.

În contractul de acord global încheiat la nivelul întreprinderii se prevăd: producția fizică pe sortimente și producția marfă planificate; criteriile în raport cu care se majorează sau se diminuează retribuțiile — indicii planificați de valorificare a materiilor prime sau de scoatere a produselor, precum și ponderea planificată a producției de calitate superioară; condițiile de acordare a sumelor convenite în acord global.

La unitățile unde se planifică indici de valorificare sau de scoatere, criteriul în raport cu care se majorează sau se diminuează retribuțiile va fi nivelul cheltuielilor materiale planificate la 1000 lei producție sau volum de activitate.

Întreprinderile au obligația să nominalizeze și să contracteze cu beneficiarii întreaga producție fizică planificată, corelat cu planul producției marfă, să asigure normarea consumurilor de materii prime, materiale, combustibili și energie pînă la nivelul fiecărei secții, atelier sau formație de lucru, iar acolo unde este posibil pînă la nivelul fiecărui executant, precum și aplicarea de norme și normative de muncă prin care să se asigure încadrarea în sarcina de creștere a productivității muncii și în fondul de retribuție planificat.

La nivelul întreprinderii se cuprind în acord global personalul din conducerea acesteia, personalul din compartimentele funcționale, precum și personalul din alte activități care nu au plan propriu și deservesc prin lucrările lor activitatea curentă de producție a întregii unități.

**RETRIBUIREA ÎN ACORD GLOBAL A PERSONALULUI DIN CENTRALELE INDUSTRIALE, MINISTERE, CELELALTE ORGANE CENTRALE ȘI LOCALE.** L. nr. 1/1986 prevede:

Art. 38 „Pentru a se asigura îndeplinirea integrală a tuturor indicatorilor de plan, gospodărirea judicioasă a mijloacelor materiale și financiare, sporirea eficienței întregii activități și dezvoltarea continuă a proprietății



obștești, aplicarea fermă a organizării retribuiri muncii în acord global și în acord direct, centralele industriale, ministerele, celelalte organe centrale și locale au următoarele atribuții principale:

a) stabilesc din timp, în cadrul indicatorilor aprobați prin planul național unic, sarcinile de plan ce revin fiecărei unități și răspund de nominalizarea și acoperirea cu contracte a întregii producții fizice planificate, în condițiile unei stricte corelări între producția fizică, producția marfă, sarcina de creștere a productivității muncii, numărul de personal și fondul de retribuire;

b) iau măsuri pentru utilizarea deplină, în toate unitățile, a mașinilor, utilajelor, instalațiilor și suprafețelor de producție existente prin încărcarea corespunzătoare în toate schimburile a liniilor și utilajelor tehnologice, instalațiilor și agregatelor;

c) răspund de aprovizionarea ritmică cu materii prime, materiale, semifabricate și energie, precum și de asigurarea dotării cu scule, dispozitive și verificatoare, cu aparate de măsură și control, în toate unitățile și la toate locurile de muncă;

d) răspund de introducerea rapidă în producție a progresului tehnic, în vederea ridicării permanente a nivelului tehnic-calitativ al produselor, sporirii competitivității acestora, promovării și generalizării tehnologiilor avansate, reducerii consumurilor materiale și energetice;

e) stabilesc măsuri pentru organizarea rațională a activității în schimburi și răspund de repartizarea judicioasă a cadrelor tehnice pe schimburi, astfel încât să fie asigurată asistența tehnică necesară pentru toate locurile de muncă;

f) acționează pentru organizarea corespunzătoare a locurilor de muncă, folosirea integrală a timpului de lucru, întărirea ordinii și disciplinei în producție, în vederea creșterii eficienței activității;

g) răspund de calificarea și perfecționarea pregătirii profesionale a oamenilor muncii, corespunzător complexității lucrărilor ce trebuie executate;

h) urmăresc zilnic, de la conducerea ministerului până la nivelul fiecărei formații și loc de muncă, realizarea ritmică a producției, în structura sortimentală stabilită prin plan și prin contractele economice încheiate cu beneficiarii și cu prioritate a producției destinate exportului; de asemenea, urmăresc zilnic realizarea indicilor de valorificare a materiilor prime și de scoatere a produselor, stabiliți prin plan, încadrarea strictă în consumurile normate de materii prime, materiale, combustibili și energie și reducerea acestora sub cele planificate;

i) răspund de elaborarea și aplicarea fermă a normelor de muncă în strinsă concordanță cu nivelul dotării tehnice, cu tehnologiile folosite, în condițiile unei organizări superioare a producției și a muncii, cu nivelurile și ritmurile planificate de creștere a productivității muncii;

j) intervin în mod operativ ori de câte ori se produc dereglări în desfășurarea procesului de producție în unele unități și iau măsurile care se impun, pentru ca oamenii muncii din fiecare unitate și de la toate locurile de muncă să aibă asigurate în permanență condițiile necesare realizării integrale a sarcinilor de plan și a retribuțiilor stabilite.

Art. 39. — Întregul personal de conducere și de execuție, tehnic, economic și de altă specialitate din centralele industriale, ministere, celelalte organe centrale și comitetele executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București, inclusiv miniștrii și asimilații acestora, se retribue în acord global în funcție de realizarea producției planificate și a celorlalți indicatori de plan care reprezintă suma rezultatelor obținute de toate

întreprinderile, fabricile, uzinele, secțiile, atelierele și formațiile de lucru din subordine.

(2) Retribuția personalului prevăzut la alin. (1) se majorează sau se diminuează în mod nelimitat în raport cu gradul de realizare a următorilor indicatori:

- a) planul producției fizice marfă industrială;
- b) indicii planificați de valorificare a materiilor prime sau de scoatere a produselor;
- c) ponderea producției pe clase de calitate stabilită prin plan;
- d) planul de export;
- e) productivitatea muncii planificate;
- f) planul punerii în funcțiune a obiectivelor de investiții;
- g) cheltuielile maxime planificate la 1000 lei producție marfă;
- h) valoarea producției marfă planificată la 1000 lei fonduri fixe;
- i) încadrarea în normele și normativele de consum de materii prime, materiale, combustibili și energie;
- j) alți indicatori specifici activității.

(3) Majorarea sau diminuarea retribuției se face cu 1 la sută pentru fiecare procent de depășire sau de nerealizare a indicatorilor stabiliți, luați împreună.

Art. 40. — Indicatorii în funcție de care se acordă retribuția personalului din ministere și celelalte organe centrale, din conducerea și aparatul comitetelor executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București, precum și cotele cu care se majorează sau se diminuează retribuția pentru fiecare indicator se stabilesc prin decret al Consiliului de Stat.

(2) Pentru personalul din centralele industriale și unitățile asimilate acestora, indicatorii și cotele de majorare sau de diminuare a retribuției se stabilesc de ministere, celelalte organe centrale și comitetele executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București, ținând seama de indicatorii și cotele prevăzute pentru aceste organe potrivit alin. (1).

**ACORDAREA RETRIBUȚIEI ÎN ACORD GLOBAL.** Condițiile sînt diferite în funcție de forma de retribuire aplicată și categoriile de personal. Condițiile de acordare a retribuției pentru personalul care prestează munca și este retribuit în acord global sînt stabilite prin Legea nr. 1/1986 și privesc următoarele categorii:

- personalul din formațiile de lucru;
- personalul din întreprinderi;
- personalul din centrale industriale, ministere, alte organe centrale și comitete executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București.

**Acordarea retribuției pentru personalul din formațiile de lucru** (secție, atelier, sector de producție, brigadă de producție, instalație, centrală electrică, bloc energetic formație de lucru sau formație complexă) se calculează prin:

- stabilirea sumei globale ce se cuvine formației care a încheiat contractul de acord global;
  - stabilirea sumei individuale cuvenite fiecărui membru al formației.
- Suma globală se stabilește în raport cu:**

- gradul de îndeplinire a sarcinii cantitative exprimată prin cantitatea de produse sau volumul lucrării realizate. Producția fizică planificată se consideră realizată numai dacă s-au executat integral produsele destinate exportului;



— gradul de îndeplinire a criteriilor, în raport de care se mărește sau se diminuează suma globală. Criteriile se referă la: indicele planificat de valorificare a materiilor prime sau indicele planificat de scoatere a produselor; consumurile specifice normate de materii prime, materiale, combustibili și energie (acolo unde nu se aplică indicii de valorificare sau scoatere menționați mai sus); ponderea planificată a producției de calitate superioară. În cazul depășirii criteriilor, suma globală se majorează cu 1% pentru fiecare procent de depășire. Când criteriile nu au fost îndeplinite, suma globală se diminuează cu 1% pentru fiecare procent de nerealizare. Majorarea sau diminuarea sumei globale în raport cu gradul de îndeplinire a criteriilor este de până la 10%.

— gradul de îndeplinire a condițiilor. Suma globală calculată în raport cu gradul de realizare a producției fizice și cu nivelul de îndeplinire a criteriilor se majorează sau diminuează în raport cu gradul de îndeplinire a condițiilor. Condițiile pentru stabilirea sumei totale privesc: realizarea indicilor planificați de utilizare a mașinilor și instalațiilor; încadrarea în consumurile specifice normate de materii prime, materiale, combustibili și energie, în cazul în care acestea nu constituie un criteriu distinct de micșorare sau mărire a retribuiției. În cazul îndeplinirii sau depășirii condițiilor se acordă suma globală întreagă stabilită în raport cu gradul de realizare a sarcinilor cantitative și cu influențele nivelului de îndeplinire a criteriilor. Dacă aceste condiții nu sînt îndeplinite, suma globală se diminuează cu 1% pentru fiecare procent de nerealizare a condițiilor luate împreună, pînă la 10% din cuantumul sumei globale. Stabilirea îndeplinirii condițiilor se face cumulativ de la începutul anului.

După stabilirea sumei globale în condițiile arătate mai sus, urmează calcularea retribuițiilor individuale ale membrilor formațiilor de lucru în raport de: contribuția fiecăruia, retribuiția tarifară și timpul lucrat efectiv.

Retribuiția muncitorilor direct productivi se calculează pe baza cantității de produse sau lucrări contractate în acord global și a tarifelor pe unitatea de produs sau lucrare.

Retribuiția conducătorilor subunităților de producție, maiștrilor, inginerilor, tehnicienilor, muncitorilor indirect productivi și celorlalte categorii de personal din cadrul acestor subunități se stabilește pe baza cantității de produse sau lucrări contractate și a cotei stabilite la 100 lei manoperă corespunzătoare acestor produse sau lucrări.

Acordarea retribuiției la nivelul întreprinderii. Suma globală cuvenită personalului întreprinderii se determină în raport cu:

— rezultatele obținute de toate fabricile, uzinele, secțiile, atelierele și formațiile de lucru din cadrul întreprinderii (suma tuturor sarcinilor de producție și a celorlalți indicatori de plan care trebuie realizați de subunități);

— gradul de îndeplinire a criteriilor și anume: indicii planificați de valorificare a materiilor prime sau de scoatere a produselor; cheltuielile materiale planificate la 1000 lei producție sau volum de activitate;

— gradul de îndeplinire a condițiilor; acestea se apreciază diferențial pentru persoanele din conducerea întreprinderii și din compartimentele funcționale, pe de o parte, și personalul din activitățile care nu au plan propriu și deservesc întreaga întreprindere, pe de altă parte.

După stabilirea gradului de realizare a sarcinii cantitative, criteriilor și condițiilor, suma globală la nivelul întreprinderii se calculează pe baza sumei globale determinate în modul mai sus-arătat, se calculează retribuițiile individuale în raport de: contribuția fiecăruia la realizarea sarcinilor, retribuiția tarifară și timpul lucrat.

Acordarea retribuiției la nivelul centralelor industriale, ministerelor etc. Suma globală se stabilește în raport cu gradul de îndeplinire a:

— producției planificate și a celorlalți indicatori de plan (suma rezultatelor obținute în toate unitățile subordonate);

— indicatorilor privind planul producției marfă industrială; indicii planificați de valorificare a materiilor prime sau de scoatere a produselor; ponderea produselor pe clase de calitate stabilită prin plan; planul de export; productivitatea muncii planificate; planul punerii în funcțiune a obiectivelor de investiții; cheltuielile maxime planificate la 1000 lei fonduri fixe; încadrarea în normele și normativele de consum de materii prime, materiale, combustibili și energie; alți indicatori specifici ai activității.

În funcție de acești indicatori, suma globală se majorează sau se diminuează în mod nelimitat.

Majorarea sau diminuarea retribuiției se face cu 1% pentru fiecare procent de depășire sau nerealizare a acestor indicatori.

## ALTE FORME DE RETRIBUIRE

Prevederile art. 13—19 din Decretul Consiliului de Stat nr. 335/1983 reglementează condițiile de acordare a retribuiției, în cadrul unor forme de retribuire specifice pentru anumite categorii de personal necuprinse în acord global.

**Retribuirea în acord direct.** În baza art. 13 din decret, personalul de conducere și de execuție tehnic, economic și de altă specialitate din unitățile comerciale cu amănuntul, cu ridicata, de alimentație publică și turism, Centrala de turism O.N.T. Litoral, uniunile județene și cooperativele de producție, achiziții și desfacere a mărfurilor se retribue în acord direct proporțional cu gradul de îndeplinire a planului, cumulativ la desfacere, prestări de servicii, turism, achiziții și servicii.

Retribuiția stabilită potrivit gradului de îndeplinire a planului se acordă integral dacă se realizează beneficiul planificat, planul de export, cheltuielile la 1000 lei desfacere și planul de recuperare a ambalajelor refolosibile, întru-cît toate acestea constituie condiții de acordare a retribuiției.

În cazul nerealizării condițiilor, suma stabilită proporțional cu gradul de îndeplinire a planului, cumulativ, de desfacere, prestări de servicii, turism, achiziții și producție se diminuează în raport de gradul de nerealizare a condițiilor, pînă la limita a 10 procente.

— De asemenea, în baza art. 15 din decret, personalul de conducere și de execuție tehnic, economic, de altă specialitate și administrativ din bazele de aprovizionare tehnico-materială din unitățile contractări-achiziții și din activitatea de exploatare a lucrărilor de îmbunătățiri funciare este retribuit în acord direct proporțional cu gradul de îndeplinire a planului la indicatorii specifici acestor unități, precum și o planului producției fizice a unităților aprovizionate (în cazul bazelor de aprovizionare tehnico-materială).

Pentru personalul din această categorie, indicatorii, condițiile și cotele de majorare sau diminuare a retribuiției se stabilesc, anual, prin planul național unic de dezvoltare economico-socială.

**Retribuirea în remiză** este reglementată de art. 14 din decret pentru muncitorii și personalul operativ din unitățile de aprovizionare tehnico-materială și din cele de recuperare și valorificare a materialelor refolosibile. Forma de retribuire în remiză este exprimată prin cote la 10 000 lei, 1000 lei sau, după caz, 100 lei desfacere, respectiv încasări din vânzarea produselor.



Retribuirea în raport cu îndeplinirea sarcinilor este reglementată prin art. 15 din decret. Personalul tehnic, economic, de altă specialitate și administrativ, precum și celelalte categorii de personal necuprinse în acord global sunt retribuite în raport cu gradul de realizare a sarcinilor de muncă pe bază de norme de muncă și normative de personal și a celorlalte obligații stabilite.

Retribuirea pe bază de cote procentuale și tarife. Potrivit prevederilor art. 113 din L. nr. 57/1974 și art. 3 din H.C.M. nr. 802/1965, în activitățile de prestări servicii, contractări-achiziții și altele similare, precum și în cele de desfacere cu activitate restrinsă sau cu caracter sezonier se aplică forma de retribuire pe bază de cote procentuale, în limita unor cote maxime stabilite pe feluri de prestări de servicii sau desfacere de produse. În cazurile în care activitățile prevăzute mai sus au un caracter intermitent sau ocazional, se aplică retribuirea cu tarife, stabilite la valoare sau cantitate. Persoanele retribuite în baza acestei forme beneficiază numai de retribuția pentru munca prestată, fără a avea și celelalte drepturi de care beneficiază persoanele cu contracte de muncă. Perioadele de timp lucrate înainte de H.C.M. nr. 802/1965 în unități unde remunerarea s-a făcut pe bază de cotă procentuală și care nu au fost înregistrate în carnetul de muncă vor fi luate în considerare la stabilirea vechimii în muncă numai în cazul când această activitate a fost prestată în următoarele condiții: a avut caracter permanent, iar cei în cauză au fost supuși aceluiași program de lucru ca persoanele retribuite și aceluiași norme privind ordinea și disciplina în muncă. Constatarea acestor condiții este de competența conducătorilor de unități (Art. 3 din H.C.M. nr. 802/1965). Personalul astfel retribuit, care lucrează în condițiile prevăzute pentru ceilalți lucrători din comerț, încadrați cu contracte de muncă pe durată nedeterminată, are toate drepturile și îndatoririle acestora.

Retribuirea pe bază de cotă-parte din încasări, pentru gospodărirea și gestionarea unor unități. Potrivit prevederilor Decretului nr. 101/1980, unitățile economice de stat și cooperativele pot încheia contracte cu persoane fizice pentru darea în gospodărire și gestiune a unor unități prestatoare de servicii pentru populație cu un volum redus de activitate și cu 1—3 lucrători, prevăzute în anexa nr. 1 a Decretului nr. 101/1980, pe bază de cotă parte din încasări. Cota parte de încasări se determină ca diferență între sumele încasate și cheltuielile, respectiv obligațiile asumate prin actul adițional la contract (art. 6 lit. a din decret).

#### RETRIBUIREA SUPLIMENTARĂ PENTRU STIMULAREA EXPORTULUI

În vederea stimulării în mai mare măsură a unităților economice și a colectivelor de oameni ai muncii în realizarea și depășirea exportului, creșterii eficienței economice, precum și pentru aplicarea cu fermitate a principiilor noului mecanism economico-financiar, prin Legea nr. 15/1988 a fost reglementată retribuirea suplimentară pentru stimularea producției de export și a exportului. Potrivit legii, întreprinderile și centralele industriale care realizează producție pentru export beneficiază de un fond de retribuire majorat, corespunzător producției cu această destinație realizată pe fiecare relație.

Fondul de retribuire suplimentară pentru stimularea producției de export și a exportului se constituie pe fiecare întreprindere, precum și pe fiecare centrală industrială, pentru personalul din aparatul propriu și din subunitățile direct subordonate, cărora le sunt stabilite prin plan sarcini de producție pentru export, diferențiat pe ramă, astfel:

10 la sută din fondul de retribuire planificat aferent producției marfă destinate exportului pe relația devize convertibile;  
6 la sută din fondul de retribuire planificat aferent producției marfă destinată exportului pe relația cliring țări socialiste.  
— Fondul de retribuire suplimentar pentru stimularea producției de export și a exportului, astfel constituit se eliberează lunar de bănci și se stabilește direct proporțional cu gradul de îndeplinire a planului de producție pentru export și a exportului, pe fiecare relație în parte, după vămuirea mărfurilor respective.

Din fondul de retribuire suplimentar, stabilit în acest mod, va fi stimulat întregul personal al întreprinderii sau centralei industriale — muncitori, maștri, ingineri, tehnicieni și alte categorii de personal, din secții, ateliere și celelalte compartimente de producție, din compartimentele de cercetare, inginerie tehnologică și proiectare uzinală și din celelalte compartimente, inclusiv cel din conducerea întreprinderii sau a centralei industriale și a unităților componente, care a contribuit la realizarea producției pentru export și a exportului.

Sumele individuale ce se acordă ca stimulent se stabilesc în funcție de contribuția fiecărui om al muncii la rezultatele obținute și se aprobă de biroul executiv al consiliului oamenilor muncii al întreprinderii sau al centralei industriale, după caz, pe baza propunerilor făcute de conducerea secțiilor, atelierelor și a celorlalte compartimente, de acord cu organele sindicale de la nivelul acestora.

Pentru personalul din conducerea întreprinderii, cel din conducerea fabricilor, uzinelor sau altor unități componente de acest nivel, precum și pentru cel din conducerea centralelor industriale, sumele individuale se aprobă de organul ierarhic superior, proporțional cu procentul mediu ce se acordă personalului muncitor care a contribuit la realizarea exportului pe relațiile respective.

Sumele reprezentând stimulentele pentru realizarea producției de export și a exportului se acordă în afara retribuției cuvenite în acord global și a celorlalte drepturi de retribuire, stabilite potrivit legii.

Aceste sume nu se includ în retribuția tarifară și nu se iau în calcul la stabilirea drepturilor și obligațiilor care se determină, potrivit legii, în funcție de nivelul retribuției.

Asupra fondului de retribuire suplimentar pentru stimularea producției de export și a exportului nu se percep impozitul pe fondul total de retribuire și contribuția pentru asigurările sociale de stat, prevăzute de lege.

În situația nerealizării producției pentru export și a exportului planificat, la stabilirea retribuției cuvenite în acord global se aplică, pentru toate categoriile de personal, penalizările sau diminuările de retribuții prevăzute de Legea nr. 1/1986 privind retribuirea în acord global și în acord direct a personalului muncitor.

Fondul de retribuire suplimentar pentru stimularea producției de export și a exportului ce se acordă fiecărei întreprinderi și centrale industriale potrivit prevederilor art. 2, se poate elibera de bănci peste fondul de retribuire calculat, în condițiile prevăzute de lege, și se suportă din beneficiile fiecărei întreprinderi sau centrale industriale.

Prevederile cuprinse la art. 1—6 se aplică și la întreprinderile și centralele industriale care au stabilite prin plan sarcini cu privire la livrarea de materii prime, materiale, piese și subansamble care urmează a fi încorporate în producția pentru export a altor întreprinderi.



Subliniem că sumele încasate de personalul muncitor cu titlu de retribuție suplimentară pentru stimularea producției de export și a exportului nu se iau în calcul la stabilirea cuantumului venitului pentru acordarea alocației de stat pentru copii și nici pentru calcularea chiriei.

Prevederile legii de față se completează cu ale Legii nr. 1/1988

## PLATA RETRIBUȚIEI

**CARACTERUL PREFERENȚIAL AL RETRIBUȚIEI.** Prevederea art. 87 alin. 2 din Codul muncii este reiterată în art. 192 (2) din Legea nr. 57/1974, potrivit căreia „drepturile bănești cu caracter de retribuție în unitățile de stat se plătesc înaintea oricăror obligații bănești”. În baza prevederilor citate, unitatea este obligată a face plata acestor drepturi bănești înaintea oricăror alte creanțe, indiferent de natura lor și de calitatea creditorilor (persoane fizice sau juridice).

**PLATA PERIODICĂ A RETRIBUȚIEI.** Prevederea cuprinsă în art. 87 din Codul muncii este reiterată și concretizată de art. 192 alin. 1 din Legea nr. 57/1974, potrivit căreia „plata retribuției se face periodic: săptămânal, chenzinal sau lunar”. În baza prevederilor Decretului nr. 270/1979, numerarul necesar plății retribuțiilor se eliberează de bănci între 16 și 30 ale lunii în curs pentru chenzina I și între 1 și 15 ale lunii următoare pentru chenzina a II-a, cu excepție cazurilor în care, potrivit legii, sunt stabilite alte termene. Suma reprezentând chenzina I este de 50% din retribuția tarifară. Chenzina a II-a include diferența din retribuția lunară, indemnizațiile de conducere, sporurile de vechime și celelalte sporuri pentru condiții deosebite de muncă, etc. În unitățile de construcții montaj plata retribuției personalului muncitor se face de două ori pe lună, numai în zilele de sâmbătă. În unitățile agricole de stat și asociațiile economice intercooperatiste plata retribuției personalului zilier se poate face săptămânal. Se plătesc o dată pe lună retribuțiile, indemnizațiile de conducere, sporurile de vechime și celelalte sporuri pentru condiții deosebite de muncă personalului: din instituțiile de stat care își desfășoară activitatea pe teritoriul comunelor și este plătit din bugetele consiliilor populare; personalului navigant din transporturile navale; personalului din instituțiile și organizațiile prevăzute în anexa Decretului nr. 270/1979.

**PLATA DREPTURILOR DE RETRIBUIRE ÎN CAZ DE INCETARE A RAPORTURILOR DE MUNCĂ ȘI ÎN CAZ DE DECES.** Potrivit prevederilor art. 192 alin. 4 din L. nr. 57/1974, „la încetarea raporturilor de muncă, plata drepturilor bănești, cuvenite până la acea dată, se face în termen de cel mult 3 zile de la data încetării acestor raporturi”. În baza art. 192 alin. 5 din lege, „în caz de deces drepturile bănești se plătesc în următoarea ordine: copiilor minori, soțului supraviețuitor, copiilor majori sau părinților, iar în lipsa acestora, altor moștenitori legali”. Prin încetarea raporturilor de muncă se înțelege atât desfacerea contractului de muncă din inițiativa uneia din părți, ori prin acordul lor, cât și transferarea persoanei (la cerere sau în interesul serviciului) ori la pensionarea acesteia.

Plata se referă numai în drepturile bănești certe și scadente. Unitatea nu poate plăti și persoana nu poate pretinde, acordarea unor sume reprezentând prelevări asupra beneficiilor ori a premiilor din cursul anului și nici sume — cu titlu de avans — asupra unor premii pentru economii de

materiale sau forță de muncă ce nu sînt exigibile la data plecării din unitate. Toate aceste drepturi bănești, cu diferite titluri, se vor achita la data cînd se plătesc și personalului unității. De asemenea, persoanele care părăsesc unitatea nu pot pretinde să li se calculeze separat și în mod individual recuperarea nerealizărilor din trecut și să li se restituie eventualele dimisii anterioare ale retribuției.

Toate aceste drepturi de retribuire se vor acorda odată întregului personal, fiind fără relevanță dacă persoana mai face sau nu parte din colectivul de oameni ai muncii din unitatea respectivă.

În cazuri în care în urma decesului unei persoane încadrate în muncă, unitatea refuză a acorda drepturile bănești datorate lui de cujus-succesorii legali prevăzuți de art. 192 (5) din L. nr. 57/1974 și în această ordine de preferință, pot formula o cerere în pretenții împotriva unității, procesul fiind considerat un litigiu de muncă.

**Retribuția pentru lucrări superioare încadrării.** Potrivit art. 20 alin. 2 din L. nr. 57/1974, muncitorii care execută, în acord individual, lucrări de categorii superioare încadrării lor sînt retribuiți corespunzător tarifelor lucrărilor efectuate. Încadrarea lucrărilor calificate în categorii tarifare se face pe baza prevederilor din indicatoarele tarifare de calificare, iar a celor necalificate, pe baza listelor de lucrări necalificate. Litigiul este de competența comisiei de judecată sau a judecătoriei, după caz, în funcție de valoare (art. 13 din L. nr. 59/1968).

**Retribuția pentru lucrări inferioare încadrării.** Potrivit prevederilor art. 20 alin. 2 din L. nr. 57/1974, muncitorilor care execută temporar, în acord individual, lucrări inferioare cu două sau mai multe categorii decît cele ale încadrării lor, li se poate plăti, în raport cu timpul lucrat, și diferența dintre retribuția tarifară corespunzătoare categoriei lor de încadrare și retribuția tarifară a categoriei cu care sînt tarificate lucrările, ambele la nivel de bază. Dacă lucrarea este tarifată la o categorie imediat inferioară (adică de bază), diferența între categoria muncitorului și categoria lucrării este de numai o categorie), cel în cauză poate primi retribuția tarifară, corespunzătoare categoriei de încadrare și treptei ce o are muncitorul. Litigiul este de competența comisiei de judecată sau a judecătoriei, după caz, în funcție de valoare (art. 13 din L. nr. 59/1968).

**Menținerea retribuției în anumite situații.** Potrivit prevederilor art. 75 din L. nr. 57/1974 și anexei nr. 6 pct. 9 la D. nr. 100/1979, personalului din unitățile de stat transferat sau trecut, în interesul serviciului, în aceleași funcții sau în funcții echivalente în compartimente, subunități sau unități la care se aplică alte niveluri de retribuire, retribuția tarifară se stabilește, ținînd seama de calitățile și de aptitudinile profesionale, precum și de necesitatea unei cît mai juste corelări cu retribuția tarifară a personalului unității, astfel: în cazul în care se aplică niveluri de retribuire mai mari, retribuția tarifară poate fi stabilită pînă la cel mult gradul avută; în cazul în care se aplică niveluri de retribuire mai mici, retribuția tarifară poate fi stabilită pînă la cel mult clasa de retribuire avută (anexa nr. 6 pct. 9 la D. nr. 100/1979). De asemenea, retribuția tarifară a persoanelor care, din motive independente de activitatea lor, cum ar fi: măsuri organizatorice aplicate în unități, afecțiuni ale sănătății, accidente de muncă, sînt trecute sau transferate în interesul serviciului, în alte funcții cu niveluri de retribuire mai mici se stabilește pînă la cel mult clasa de retribuire avută (anexa nr. 6 pct. 10 la Decretul nr. 100/1979).



Subliniem că sumele încasate de personalul muncitor cu titlu de retribuție suplimentară pentru stimularea producției de export și a exportului nu se iau în calcul la stabilirea cuantumului venitului pentru acordarea alocației de stat pentru copii și nici pentru calcularea chiriei.

Prevederile legii de față se completează cu ale Legii nr. 1/1986.

## PLATA RETRIBUȚIEI

**CARACTERUL PREFERENȚIAL AL RETRIBUȚIEI.** Prevederea art. 87 alin. 2 din Codul muncii este reiterată în art. 192 (2) din Legea nr. 57/1974, potrivit căreia „drepturile bănești cu caracter de retribuție în unitățile de stat se plătesc înaintea oricăror obligații bănești”. În baza prevederilor citate, unitatea este obligată a face plata acestor drepturi bănești înaintea oricăror alte creanțe, indiferent de natura lor și de calitatea creditorilor (persoane fizice sau juridice).

**PLATA PERIODICĂ A RETRIBUȚIEI.** Prevederea cuprinsă în art. 87 din Codul muncii este reiterată și concretizată de art. 192 alin. 1 din Legea nr. 57/1974, potrivit căreia „plata retribuției se face periodic: săptămânal, chenzinal sau lunar”. În baza prevederilor Decretului nr. 270/1979, numerarul necesar plății retribuțiilor se eliberează de bănci între 16 și 30 ale lunii în curs pentru chenzina I și între 1 și 15 ale lunii următoare pentru chenzina a II-a, cu excepție cazurilor în care, potrivit legii, sunt stabilite alte termene. Suma reprezentând chenzina I este de 50% din retribuția tarifară. Chenzina a II-a include diferența din retribuția lunară, indemnizațiile de conducere, sporurile de vechime și celelalte sporuri pentru condiții deosebite de muncă, etc. În unitățile de construcții montaj plata retribuției personalului muncitor se face de două ori pe lună, numai în zilele de sîmbătă. În unitățile agricole de stat și asociațiile economice intercooperatiste plata retribuției personalului zilier se poate face săptămînal. Se plătesc o dată pe lună retribuțiile, indemnizațiile de conducere, sporurile de vechime și celelalte sporuri pentru condiții deosebite de muncă personalului: din instituțiile de stat care își desfășoară activitatea pe teritoriul comunelor și este plătit din bugetele consiliilor populare; personalului navigant din transporturile navale; personalului din instituțiile și organizațiile prevăzute în anexa Decretului nr. 270/1979.

**PLATA DREPTURILOR DE RETRIBUIRE ÎN CAZ DE ÎNCETARE A RAPORTURILOR DE MUNCĂ ȘI ÎN CAZ DE DECES.** Potrivit prevederilor art. 192 alin. 4 din L. nr. 57/1974, „la încetarea raporturilor de muncă, plata drepturilor bănești, cuvenite pînă la acea dată, se face în termen de cel mult 3 zile de la data încetării acestor raporturi”.

În baza art. 192 alin. 5 din lege, „în caz de deces drepturile bănești se plătesc în următoarea ordine: copiilor minori, soțului supraviețuitor, copiilor majori sau părinților, iar în lipsa acestora, altor moștenitori legali”. Prin încetarea raporturilor de muncă se înțelege atât desfacerea contractului de muncă din inițiativa uneia din părți, ori prin acordul lor, est și transferarea persoanei (la cerere sau în interesul serviciului) ori la pensionarea acesteia.

Plata se referă numai în drepturile bănești certe și scadente. Unitatea nu poate plăti și persoana nu poate pretinde, acordarea unor sume reprezentînd prelevări asupra beneficiilor ori a premiilor din cursul anului și nici sume — cu titlu de avans — asupra unor premii pentru economii de

materiale sau forță de muncă ce nu sînt exigibile la data plecării din unitate. Toate aceste drepturi bănești, cu diferite titluri, se vor achita la data cînd se plătesc și personalului unității. De asemenea, persoanele care părăsesc unitatea nu pot pretinde să li se calculeze separat și în mod individual recuperarea nerealizărilor din trecut și să li se restituie eventualele diminuări anterioare ale retribuției.

Toate aceste drepturi de retribuire se vor acorda odată întregului personal, fiind fără relevanță dacă persoana mai face sau nu parte din colectivul de oameni ai muncii din unitatea respectivă.

În cazuri în care în urma decesului unei persoane încadrate în muncă, unitatea refuză a acorda drepturile bănești datorate lui de cîjus-succesorii legali prevăzuți de art. 192 (5) din L. nr. 57/1974 și în această ordine de preferință, pot formula o cerere în pretenții împotriva unității, procesul fiind considerat un litigiu de muncă.

**Retribuția pentru lucrări superioare încadrării.** Potrivit art. 20 alin. 2 din L. nr. 57/1974, muncitorii care execută, în acord individual, lucrări de categorii superioare încadrării lor sînt retribuiți corespunzător tarifelor lucrărilor efectuate. Încadrarea lucrărilor calificate în categorii tarifare se face pe baza prevederilor din indicatoarele tarifare de calificare, iar a celor necalificate, pe baza listelor de lucrări necalificate. Litigiul este de competența comisiei de judecată sau a judecătoriei, după caz, în funcție de valoare (art. 13 din L. nr. 59/1968).

**Retribuția pentru lucrări inferioare încadrării.** Potrivit prevederilor art. 20 alin. 2 din L. nr. 57/1974, muncitorilor care execută temporar, în acord individual, lucrări inferioare cu două sau mai multe categorii decît cele ale încadrării lor, li se poate plăti, în raport cu timpul lucrat, și diferența dintre retribuția tarifară corespunzătoare categoriei lor de încadrare și retribuția tarifară a categoriei cu care sînt tarificate lucrările, ambele la nivel de bază. Dacă lucrarea este tarifată la o categorie imediat inferioară (adică diferența între categoria muncitorului și categoria lucrării este de numai o categorie), cel în cauză poate primi retribuția tarifară, corespunzătoare categoriei de încadrare și treptei ce o are muncitorul. Litigiul este de competența comisiei de judecată sau a judecătoriei, după caz, în funcție de valoare (art. 13 din L. nr. 59/1968).

**Menținerea retribuției în anumite situații.** Potrivit prevederilor art. 75 din L. nr. 57/1974 și anexei nr. 6 pct. 9 la D. nr. 100/1979, personalului din unitățile de stat transferat sau trecut, în interesul serviciului, în aceleași funcții sau în funcții echivalente în compartimente, subunități sau unități la care se aplică alte niveluri de retribuire, retribuția tarifară se stabilește, ținînd seama de calitățile și de aptitudinile profesionale, precum și de necesitatea unei cît mai juste corelări cu retribuția tarifară a personalului unității, astfel: în cazul în care se aplică niveluri de retribuire mai mari, retribuția tarifară poate fi stabilită pînă la cel mult gradatia avută; în cazul în care se aplică niveluri de retribuire mai mici, retribuția tarifară poate fi stabilită pînă la cel mult clasa de retribuire avută (anexa nr. 6 pct. 9 la D. nr. 100/1979). De asemenea, retribuția tarifară a persoanelor care, din motive independente de activitatea lor, cum ar fi: măsuri organizatorice aplicate în unități, afecțiuni ale sănătății, accidente de muncă, sînt trecute sau transferate în interesul serviciului, în alte funcții cu niveluri de retribuire mai mici se stabilește pînă la cel mult clasă de retribuire avută (anexa nr. 6 pct. 10 la Decretul nr. 100/1979).



## CAPITOLUL V

### Drepturi bănești

#### ALOCAȚIA DE STAT PENTRU COPII

##### BENEFICIARUL DREPTULUI DE ALOCAȚIE. Decretul nr. 410/1985,

în art. 5, prevede:

„(1) Alocatia de stat pentru copii se acordă acelor familii în care unul sau ambii părinți sînt:

a) încadrați cu contract de muncă pe durată nedeterminată în unități socialiste de stat, precum și altor persoane care, potrivit legii, sînt asimilate acestora;

b) cadre militare permanente, elevi ai școlilor militare și ai instituțiilor militare de învățămînt superior;

c) militari în termen sau cu termen redus;

d) cadre didactice încadrate pe cîte un an școlar;

e) studenți la învățămîntul superior de zi și doctoranzi bursieri;

f) pensionari de asigurări sociale de stat, pensionari militari și pensionari I.O.V.R., beneficiari de ajutor social; copiii pensionari urmași primesc alocatie de stat dacă nu au depășit vîrsta de 16 ani.

(2) Alocatia de stat pentru copii se acordă soțului; în cazul în care numai soția se încadrează în categoriile prevăzute la alin. (1), alocatia de stat pentru copii se acordă acesteia.

(3) În cazul părinților divorțați, precum și în cazul copiilor din afara căsătoriei, alocatia se acordă părintelui care are copilul în îngrijire.

(4) Dacă părintele care are copilul în îngrijire nu se încadrează în categoriile de persoane care beneficiază de alocatie, aceasta se acordă celui-lalt părinte dacă întrunește condițiile cerute de lege. În acest caz, alocatia se plătește de către unitate părintelui în a cărui îngrijire se află copilul.

Potrivit art. 5 alin. 2 din Decretul nr. 410/1985, alocatia de stat pentru copii se acordă soțului; în cazul în care numai soția se încadrează în categoriile de beneficiari de alocatie prevăzute la art. 5 alin. 1 din decret, alocatia se acordă acesteia.

Față de cele de mai sus, dacă totuși soția a beneficiat de alocatie de stat pentru copii în locul soțului, sumele primite cu acest titlu rămîn bine

plătite, fără însă a se depăși drepturile de alocatie ce s-ar fi cuvenit soțului în locul său de muncă. În cazul în care soțul ar fi avut dreptul la o alocatie într-un quantum mai mic, sau pe anumite luni nu ar fi fost îndreptățit să primească alocatie, sumele primite în plus de către soție vor fi recuperate potrivit normelor legale în vigoare.

Absolvenților de învățămînt superior de zi, care au primit alocatie de stat pentru copii în calitate de studenți, acest drept li se acordă în continuare, fără întrerupere, numai dacă prezentarea la locul de muncă și încheierea contractului de muncă pe durată nedeterminată s-a făcut în termenul stabilit în dispoziția de repartizare.

În cazul în care prezentarea la post s-a făcut ulterior termenului prevăzut în repartizie, alocatia se acordă în condițiile art. 7 (2) din decret ca pentru persoanele nou încadrate, respectiv după trei luni de la încadrarea cu contract de muncă încheiat pe durată nedeterminată.

În conformitate cu art. 9 alin. final din decret, „pentru persoanele încadrate cu program redus de lucru, în condițiile legii, alocatia se determină în raport de retributia tarifară de încadrare corespunzătoare programului întreg de lucru”.

Tatăl copilului beneficiază de alocatia de stat pentru copii numai dacă sînt întrunite condițiile prevăzute la art. 6 alin. 4 din decret, respectiv dacă fosta soție (mama copilului) nu se încadrează într-una din categoriile de beneficiari de alocatie prevăzute la art. 5 alin. 1 din acest act normativ. Atîta timp cît copilul este încredințat prin hotărîre judecătorească de desfacere a căsătoriei, iar alocatia se plătește, în condițiile legii, acesteia sau actualului său soț, minorul respectiv nu mai poate fi luat în calcul și la numărul celorlalți copii ai tatălui acestuia, chiar dacă el este obligat, pentru copilul în discuție, la plata pensiei de întreținere conform Codului familiei.

Persoanele cuprinse în cursuri de calificare — indiferent că sînt plătite cu indemnizația calculată cu retributia medie pe ultimele 3 luni (12 luni pentru cei proveniți din construcții) sau cu indemnizația fixă — au calitatea de persoane încadrate cu contract de muncă și, în consecință, beneficiază de alocatia de stat pentru copii.

Personalul muncitor încadrat cu contract pe perioadă nedeterminată la C.A.P. sau A.E.I., beneficiază de alocatie de stat pentru copii de la bugetul de stat.

Personalul transferat care la vechiul loc de muncă a beneficiat de alocatie, beneficiază în continuare la noul loc de muncă de acest drept, chiar dacă a solicitat alocatia după cîteva luni de la transferare.

Potrivit art. 6 alin. 3 și 4 din decret, în cazul părinților divorțați, precum și în cazul copiilor din afara căsătoriei, care au fost recunoscuți, ori a căror filiație s-a stabilit prin hotărîre judecătorească, alocatia se acordă părintelui care are copilul în îngrijire. Dacă părintele care are copilul în îngrijire nu se încadrează în categoriile de persoane beneficiare de alocatie, aceasta se acordă celui-lalt părinte care întrunește condițiile cerute de lege. În acest caz, alocatia se plătește de către unitate, părintelui în a cărui îngrijire se află copilul.

În cazul soților divorțați, dacă soțul care are în îngrijire copilul, nu are drept la alocatie; aceasta se acordă celui-lalt, unitatea fiind însă obligată a o remite celui ce are în grija sa copilul și nu soțului beneficiar. De aceea, spre deosebire de pensia de întreținere, alocatia de stat pentru copii poate fi solicitată pe trecut, printr-o acțiune civilă la instanța judecătorească, dacă soțul pîrit a încasat-o și o deține fără drept, putînd fi reclamată înăuntrul termenului de prescripție de 3 ani. Prescripția de 12 luni, prevăzută de decret, se referă numai la obligația unității, iar nu și



la acțiunea în daune față de părinți, situație în care prescripția este de 8 ani.

Potrivit art. 6 alin. 3 din Decretul nr. 410/1985, în cazul părinților divorțați alocația de stat pentru copii se acordă părintelui care are copilul în îngrijire. Această prevedere legală se aplică în mod corespunzător și în cazul în care părinții sînt despărțiți în fapt dacă, prin hotărîre judecătorească rămasă definitivă, copiii rezultați din căsătorie sînt încredințați mamei spre creștere și educare. Drepturile de alocație de stat pentru copii se acordă acesteia dacă face parte din categoriile de beneficiari de alocație prevăzute la art. 5 alin. 1 din decret.

Potrivit art. 6, alin. 2, lit. d) din decret, copiii primiți spre creștere pe baza încredințării lor de organele competente, potrivit dispozițiilor legale, sînt îndreptățiți la alocație de stat pentru copii în aceleași condiții cu copiii născuți din căsătoria părinților.

Sub incidența acestui text intră copiii față de care s-a luat măsura încredințării spre creștere și educare sau dare în plasament familial în condițiile Legii nr. 3/1970, precum și în cazurile în care tutela s-a instituit și față de persoana minorilor pe temeiul art. 123 din Codul familiei. Ca atare, familiile sau persoanele care asigură întreținerea minorilor, precum și celelalte condiții necesare creșterii și educării lor, beneficiază atât de alocația de întreținere stabilită de lege, cît și de alocația de stat pentru copii. Părinții decăzuți din drepturile părintești sau puși sub interdicție, ai căror copii au fost supuși unei forme de ocrotire, dacă au beneficiat de alocația de stat pentru copii acest drept li se stinge de la data rămîinerii definitive a hotărîrii comisiei pentru ocrotirea minorilor.

Nu au drept la alocația de stat pentru copii: persoanele care sînt încadrate cu contracte de muncă pe durată determinată; lucrătorii cu muncă la domiciliu din unitățile de stat care lucrează pe bază de convenție și nu pe bază de contract de muncă; persoanele retribuite cu sume forfetare; persoanele retribuite pe bază de cotă procentuală, pe perioade determinate; persoanele retribuite pe bază de tarife care nu sînt considerate ca lucrînd în baza unor contracte de muncă pe durată nedeterminată.

Potrivit prevederilor art. 7 din Decret nr. 410/1985, alocația de stat pentru copii se acordă, se modifică sau încetează începînd din luna următoare celei în care sînt îndeplinite condițiile prevăzute de lege.

Pentru persoanele nou încadrate în muncă, alocația de stat se acordă după 3 luni de la încadrarea cu contract de muncă pe durată nedeterminată. Pentru persoanele cărora le-a încetat contractul de muncă din vina lor, în condițiile în care, potrivit legii, vechimea în muncă se întrerupe, alocația de stat se acordă numai după 3 luni de la data reîncadrării cu contract de muncă pe durată nedeterminată, iar pentru următoarele 6 luni cuantumului alocației se reduce cu 50%.

Are drept de alocație pentru copii și personalul muncitor încadrat la cooperativele de consum și cooperatorii din unitățile cooperative meșteșugărești.

**COPILUL — TITULAR AL DREPTULUI DE ALOCAȚIE.** Decretul nr. 410/1985 prevede: „Art. 1 (1) În Republica Socialistă România statul ocrotește și sprijină familiile cu copii, în scopul creării tuturor condițiilor ocrotește și sprijină familiile cu copii, în scopul creării tuturor condițiilor pentru muncă și viață a tinerei generații.

(2) În cadrul sprijinului material de care se bucură familiile, statul acordă alocația de stat pentru copii în vîrstă de pînă la 16 ani, aflați în îngrijirea familiei, în condițiile prezentului decret.

Art. 2. — (1) Alocația de stat pentru copii se acordă lunar, în cunșturi diferențiate, în raport de numărul copiilor aflați în întreținerea familiei, de veniturile titularului alocației și de mediul, urban sau rural, în care acesta domiciliază.

(2) Persoanele care primesc alocația de stat pentru copii sînt obligate să o folosească exclusiv în scopul îngrijirii copiilor.

6. — (1) Alocația de stat se acordă pentru copii în vîrstă de pînă la 16 ani aflați în întreținerea familiei; pentru cei care au contractat o invaliditate de gradul I sau II înainte de împlinirea acestei vîrste alocația se acordă pînă la împlinirea vîrstei de 18 ani.

(2) Sînt îndreptățiți la alocație de stat, în aceleași condiții cu copiii născuți din căsătoria părinților:

a) copiii din căsătoria anterioară a unuia dintre soți, aflați în îngrijirea lui;

b) copiii din afara căsătoriei;

c) copiii înfiați;

d) copiii primiți spre creștere, pe baza încredințării lor de organele competente, potrivit dispozițiilor legale.”

Sub incidența art. 6 alin. 2, lit. d) din decret intră copiii față de care s-a luat măsura încredințării spre creștere și educare sau dare în plasament familial în condițiile Legii nr. 3/1970, precum și în cazurile în care tutela s-a instituit față de persoana minorilor pe temeiul art. 85 și 123 din Codul familiei.

În consecință, familiile sau persoanele care asigură întreținerea minorilor, precum și celelalte condiții necesare creșterii și educării lor, beneficiază atât de alocația de întreținere stabilită de lege, cît și de alocația de stat pentru copii.

Părinții decăzuți din drepturile părintești sau puși sub interdicție, ai căror copii au fost supuși unei forme de ocrotire, dacă au beneficiat de alocație de stat, acest drept li se stinge de la data rămîinerii definitive a hotărîrii comisiei pentru ocrotirea minorilor.

Potrivit art. 6, alin. 3 din Decretul nr. 410/1985, în cazul părinților divorțați alocația de stat pentru copii se acordă părintelui care are copilul în îngrijire.

Această prevedere legală se aplică în mod corespunzător și în cazul în care părinții sînt despărțiți în fapt dacă, prin hotărîre judecătorească rămasă definitivă, copiii rezultați din căsătorie sînt încredințați mamei spre creștere și educare, drepturile de alocație de stat pentru copii se acordă acesteia dacă face parte din categoriile de beneficiari de alocație prevăzute la art. 5, alin. 1 din decret.



**CUANTUMUL ALOCAȚIEI — CRITERII — CONDIȚII.** Decretul nr. 410/1985 prevede:

Art. 3. — Cuantumul, precum și plafoanele de venituri și numărul copiilor în raport cu care se stabilește alocația de stat pentru copii, sînt următoarele:

	Mediul	Plafoane de venituri lunare — lei —		
		Pînă la 2 500	2.501—3.350	3.351—4.450
Pentru primul copil	urban	300	250	220
	rural	200	150	130
Pentru al doilea copil	urban	350	290	260
	rural	270	220	140
Pentru al treilea copil	urban	430	340	290
	rural	300	260	170
Pentru al patrulea copil și următorii, cîte	urban	500	400	340
	rural	350	290	230

Art. 4. — (1) Alocația de stat pentru copii, în cuantumul stabilit pentru mediul urban, se acordă și persoanelor domiciliat în localitățile componente ale municipiilor și orașelor. Beneficiază, de asemenea, de alocație, în cuantumul stabilit pentru mediul urban, persoanele prevăzute în anexa la prezentul decret.

(2) Alocația de stat pentru copii, în cuantumul stabilit pentru mediul rural, se acordă și persoanelor domiciliat în comunele suburbane și în satele aparținînd municipiilor și orașelor.

(3) Cuantumul alocației de stat pentru copii se modifică ori de cîte ori se schimbă numărul copiilor, veniturile titularului, mediul urban sau rural în care acesta domiciliază, precum și celelalte condiții în raport de care se acordă alocația.

Art. 7. — (1) Alocația de stat pentru copii se acordă, se modifică sau încetează începînd din luna următoare celei în care sînt îndeplinite condițiile prevăzute de lege.

(2) Pentru persoanele nou încadrate în muncă, alocația de stat se acordă după 3 luni de la încadrarea cu contract de muncă pe durată nedeterminată.

(3) Pentru persoanele cărora le-a încetat contractul de muncă din vînzare, în condițiile în care, potrivit legii, vechimea în muncă se întrerupe, alocația se acordă numai după 3 luni de la data reîncadrării cu contract de muncă pe durată nedeterminată, iar pentru următoarele 6 luni cuantumul alocației se reduce cu 50 la sută.

Art. 7 alin. 1 din Decretul nr. 410/1985 reprezintă norma generală potrivit căreia alocația de stat pentru copii este indivizibilă, aceasta acordîndu-se în întregime sau nu, pentru o anumită lună calendaristică.

În consecință dacă acest drept se naște nu numai în cursul lunii, ci chiar de la data de întîi a lunii respective, alocația se acordă doar cu înce-

pere din luna imediat următoare. În mod corespunzător, alocația se acordă și în luna în care copiii împlinesc 16 ani (respectiv 18 ani în cazul copiilor invalizi de gradul I sau II), indiferent de ziua din cursul lunii în care acest fapt intervine. Aceeași soluție se aplică și în lunile în care are loc încetarea contractului de muncă ori modificarea retribuției tarifare de încadrare.

În conformitate cu prevederile art. 7 alin. 2 din Decretul nr. 410/1985 pentru persoanele cărora le-a încetat contractul de muncă pe temeiul art. 129 sau 135 din Codul Muncii, drepturile de alocație de stat pentru copii se acordă după 3 luni de la reîncadrarea cu contract de muncă încheiat pe durată nedeterminată.

Pentru persoanele reîncadrate în muncă, cărora — în condițiile art. 9 și art. 10 alin. 1 lit. a din Legea nr. 1/1970 — li se menține atît vechimea neîntreruptă în muncă cît și vechimea neîntreruptă în aceeași unitate, alocația de stat pentru copii se acordă din luna următoare reîncadrării cu contract de muncă încheiat pe perioadă nedeterminată, dacă reîncadrarea s-a efectuat în termenul de 90 de zile prevăzut de lege. Aceste cazuri sînt cele ale persoanelor care se încadrează în prevederile:

— art. 135 din Codul muncii, coroborat, după caz, cu art. 9 alin. 1, lit. a-e, g-i și k; art. 9 alin. 2; art. 10 alin. 1, lit. c din Legea nr. 1/1970; — în dispozițiile art. 130 alin. 1 a-c din Codul muncii, coroborate cu art. 9 alin. 3 din Legea nr. 1/1970;

— art. 130 lit. g din Codul muncii, coroborat cu art. 9 alin. 1, lit. j din Legea nr. 1/1970.

Persoanelor care, la reîncadrarea în muncă, intră sub incidența alin. 3 al art. 7 din Decretul nr. 410/1985, în perioada celor șase luni în care cuantumul alocației de stat pentru copii le este redus cu 50%, majorarea cu 10 lei li se va plăti în întregime, iar nu 5 lei, deoarece această majorare nu se acordă în raport de cuantumul alocației primite, ci de compensația pentru energie termică, gaze naturale și alți combustibili, acordată anterior majorării retribuției tarifare stabilite de Decretul nr. 206/1988.

Potrivit prevederilor art. 8 din Decretul nr. 410/1985, persoanelor care au beneficiat de alocație de stat li se menține dreptul în continuare, pînă la reîncadrarea în muncă, dar nu mai mult de 3 luni de la data desfacerii contractului de muncă, dacă aceasta se datorește reducerii de personal sau restrîngerii activității și în perioada respectivă au dreptul, potrivit legii, la retribuție.

Personalul transferat, care la unitatea cedentă a beneficiat de alocație, beneficiază de acest drept în continuare la noul loc de muncă, chiar dacă l-a solicitat după cîteva luni de la transferare. În astfel de situații, unitatea cesionară are obligația de a suspenda efectuarea plății alocației pînă la depunerea actelor necesare efectuării controlului financiar preventiv asupra acestei operațiuni, urmînd ca plata dreptului cuvenit să se facă de la data transferului.

Potrivit art. 9 (1) din Decretul nr. 410/1985, la determinarea veniturilor în raport de care se stabilesc drepturile de alocație de stat pentru copii persoanele încadrate cu contract de muncă se iau în considerare retribuția tarifară de încadrare sau de calcul, după caz, respectiv retribuția tarifară pentru cadrele militare permanente, la care se adaugă și sumele realizate, în condițiile legii, din alte drepturi de retribuție.

(2) În cazul persoanelor care lucrează în acord, alocația de stat pentru copii se acordă în raport de retribuția tarifară, indiferent de venitul realizat.

(3) Pentru persoanele încadrate cu program redus de lucru, în condițiile legii, drepturile de alocație se determină în raport de retribuția tarifară de încadrare corespunzătoare programului întreg de lucru.



În baza art. 10 din același decret, pentru pensionari, dreptul la alocație de stat pentru copii se stabilește în raport cu cuantumul pensiei sau al ajutorului social, iar pentru persoanele chemate să îndeplinească obligații militare, în raport de drepturile de retribuții sau indemnizații, după caz potrivit legii.

În baza art. 11 din decret, alocația de stat nu se acordă pentru copii care sînt elevi în școli care le asigură întreținerea completă din partea statului.

(2) Alocația de stat pentru copii nu se acordă cumulativ cu bursa, persoanele îndreptățite putînd să opteze pentru aceasta sau pentru alocație.

(3) Pentru copiii aflați în instituțiile de asistență socială, alocația de stat se acordă numai în cazul în care părinții plătesc integral costul întreținerii.

Astfel, părinții copiilor care fac obiectul alin. 1 sînt în drept a beneficia de alocație de stat pe timpul vacanțelor școlare, respectiv în lunile în care copiii în cauză nu se mai află în unitatea școlară care le asigură întreținerea completă din partea statului. Alocația se acordă numai de la înfi al lunii următoare celei în care acești copii se află în vacanță și se sistează din luna următoare celei în care și-au reluat cursurile școlare.

În condițiile în care părinții suportă, total sau în parte, cheltuielile de școlarizare, aceștia nu intră sub incidența prevederilor sus-menționate și, pe cale de consecință, beneficiază de drepturile de alocație.

Prevederile art. 11 alin. 1 interzic doar stabilirea retroactivă a dreptului la alocație de stat pentru copii, iar nu și plata acestuia pe trecut, dacă acest drept a fost legal stabilit (cu excepția cazurilor în care pentru unele plăți a intervenit prescripția).

Art. 11 (2) din decret se coroborează cu prevederile art. 8 alin. 1 din Decretul nr. 198/1980 privind atribuirea de burse și alte forme de sprijin material elevilor și studenților, potrivit cărora, pe perioada în care primesc bursă, elevii nu beneficiază de alocația de stat pentru copii.

Intrucît ambele texte nu disting, acestea sînt aplicabile atît în cazul elevilor care primesc burse de școlarizare, cît și al celor care beneficiază de burse pe bază pe contract.

În baza art. 12 din Decretul nr. 410/1985, persoanele care au avut mai mult de 12 zile concediu fără plată, învoiri sau absențe nemotivate, de la începutul anului calendaristic, nu primesc alocația de stat în luna în care intervine o nouă învoire, concediu fără plată sau absență nemotivată.

Prevederile art. 12 sînt incidente în cazul zilelor lucrătoare întregi, neluîndu-se în considerare la calculul celor 12 zile un anumit număr de ore din cursul unei zile de lucru, cît beneficiarul a absentat, a fost învoit, etc., spre a se aduna cu orele absențate în altă zi de lucru etc., spre a se ajunge la echivalentul a 12 zile.

Drepturile de alocație de stat pentru copii se acordă numai de la data stabilirii lor, adică începînd din luna următoare celei în care au fost îndeplinite condițiile prevăzute de lege. La determinarea veniturilor, în raport de care se stabilește alocația de stat pentru copii, se iau în considerare retribuiția tarifară de încadrare sau de calcul, după caz, respectiv solda pentru cadrele militare permanente, la care se adaugă majorările de retribuție, precum și alte sume care potrivit legii fac parte din retribuție, cum sînt: indemnizația tarifară pentru conducerea formației de lucru (art. 70 din Legea nr. 57/1974); retribuția majorată cu 10-20% pentru activitate peste programul de lucru (art. 71 din alin. 4 din Legea nr. 57/1974); retribuția tarifară netă mai mare cu pînă la 10% (art. 68 alin. 2 din Legea

nr. 57/1974); retribuția tarifară a nevăzătorilor mai mare cu pînă la 35% (art. 197 din Legea nr. 57/1974 ș.a.); indemnizațiile de conducere în baza art. 140 alin. 4 sau 150 alin. 4 din Legea nr. 57/1974). În cazul persoanelor care lucrează în acord, alocația de stat pentru copii se acordă în raport de retribuția tarifară de încadrare, indiferent de venitul realizat. Pentru persoanele încadrate cu program redus de lucru, în condițiile legii, alocația se determină în raport de retribuția tarifară de încadrare corespunzătoare unei norme întregi. Pentru persoanele chemate să îndeplinească obligații militare, alocația se acordă în raport de drepturile de retribuție sau indemnizații, după caz, și anume: pentru cei care satisfac serviciul militar, alocația se acordă în raport de retribuția tarifară avută înainte de plecarea din unitate, contractul de muncă, fiind menținut. Alocația la care au dreptul soldații și gradații concentrați se va plăti în continuare, în quantumurile avute, de către unitățile socialiste unde aceștia erau încadrați la data concentrării. Pentru cei care nu erau încadrați în muncă, aceste drepturi se stabilesc în aceleași condiții cu cele prevăzute în reglementările în vigoare pentru persoanele încadrate în contracte de muncă și se plătesc de către unitățile militare în care sînt concentrați (art. 3 din Decretul nr. 9/1983). În baza prevederilor art. 23 lit. h din Decretul nr. 138/1984, alocația cuvenită personalului muncitor care execută lucrări de construcții-montaj în străinătate se calculează corespunzător încadrării tarifare din luna anterioară plecării. Prevederile art. 9 din Decretul nr. 410/1985 se referă atît la retribuția tarifară de încadrare, cît și la retribuția tarifară de calcul.

Prin retribuția tarifară de calcul se înțelege retribuția stabilită pentru personalul retribuit pe bază de cotă procentuală din unitățile unde, conform reglementărilor în vigoare, s-a stabilit o retribuție tarifară de calcul.

Potrivit prevederilor art. 4 alin. 3 din D. nr. 410/1985, quantumul alocației de stat pentru copii se schimbă ori de cîte ori se modifică numărul copiilor, veniturile titularului, mediul rural sau urban în care acesta domiciliază, precum și celelalte condiții în raport de care se acordă alocația.

Quantumul alocației de stat pentru copii este stabilit în mod diferențiat în raport cu mediul urban și respectiv mediul rural. Beneficiază de quantumul stabilit pentru mediul urban persoanele care domiciliază în municipii și orașe; localitățile componente ale municipiilor și orașelor în baza art. 4 alin. 1 din decret. Persoanele încadrate în muncă domiciliate în mediul urban au dreptul la alocația de stat pentru copii în quantumul prevăzut pentru mediul urban, chiar dacă lucrează în mediul rural și și-au stabilit reședința într-o localitate din mediul rural. Potrivit decretului, hotărîtor în stabilirea quantumului alocației este domiciliul, și nu reședința. Beneficiază de quantumul stabilit pentru mediul rural persoanele care domiciliază în: comune și sate; comunele subordonate și satele aparținînd municipiilor și orașelor.

**Beneficiari ai quantumului stabilit pentru mediul urban.** În anexă la decretul menționat se precizează unitățile și ramurile în care unele categorii de persoane încadrate în acestea, beneficiază de quantumul mediului urban, indiferent de mediul în care au domiciliul. Acestea sînt:

1. persoanele încadrate în întreprinderile subordonate ministerelor și celorlalte organe centrale din ramurile minieră, foraj, petrol și gaz metalurgie feroasă, metalurgie neferoasă, materiale refractare, construcții de mașini, energie electrică, chimie, viscoză, sticlă-ceramică, construcții, hîrtie-celuloză, ciment, materiale de construcții, lemn, poligrafie, textile, confecții, încălțăminte, pielărie-cauciuc, alimentară, exploatare forestiere, căi ferate, transporturi aeriene maritime, fluviale și rutiere, precum



și personalul care își desfășoară activitatea în depozitele de piei brute și participa permanent la desfășurarea proceselor de sortare, preindustriale și formare de loturi de piei brute.

2. persoanele încadrate în unități din domeniul agriculturii și industriei alimentare: — centrale, trusturi județene de întreprinderi agricole de stat, întreprinderi de stat și subunitățile acestora, subordonate Departamentului agriculturii de stat; — stațiuni didactice experimentale din cadrul Departamentului agriculturii de stat; — trusturi și stațiuni pentru mecanizarea agriculturii; — întreprinderi mecanice ale agriculturii; — unități pentru creșterea și îngrășarea animalelor; — centre de încercare a soiurilor; — unități și subunități subordonate Centrului republican de creștere și calificare a cailor de rasă; — unități de cercetare și producție agricolă și sericicolă; — întreprinderi pentru producerea și industrializarea legumelor și fructelor, secții de producție, ferme, sere și solarii din cadrul întreprinderilor de sere; sere și solarii din cadrul întreprinderilor pentru legume și fructe; — unități subordonate Trustului întreprinderilor pentru producerea nutrețurilor combinate; — întreprinderi de întreținere și exploatare a lucrărilor de îmbunătățiri funciare; — întreprinderi de execuție și exploatare a lucrărilor de îmbunătățiri funciare și întreprinderea de construcții-montaj „Delta Dunării”, — întreprinderi de exploatare complexă a resurselor naturale din „Delta Dunării”.

3. persoanele din întreprinderile subordonate comitetelor executive ale consiliilor populare, din ramurile construcții-montaj, materiale de construcții și minieră;

4. personalul medico-sanitar și farmaceutic.

5. cadrele militare permanente și personalul civil din cadrul Ministerului Apărării Naționale și Ministerului de Interne.

6. președinți, vicepreședinți și secretarii birourilor executive și comitetelor executive ale consiliilor populare comunale, orașenești, municipale, de sector și județene;

7. studenții de la învățământul superior de zi, elevii școlilor militare și instituțiilor militare de învățământ superior;

8. persoanele de la Institutul central de fizică și unitățile subordonate de pe platforma Măgurele din subordinea Comitetului de Stat pentru Energia Nucleară;

9. persoanele din șantierele aparținând Institutului de studii și proiectări hidroenergetice din subordinea Ministerului Energiei Electrice, care execută lucrări geologice și de foraj;

10. persoanele din unitățile bugetare subordonate Departamentului Aviației Civile;

11. persoanele încadrate la Direcția economică și a patrimoniului cultural național din structura Consiliului Culturii și Educației Socialiste, care execută lucrări de construcții-montaj;

12. persoanele încadrate în unitățile de sub îndrumarea și controlul Direcției generale a rezervelor de stat;

13. persoanele încadrate la crescătoriile de animale de experiență din comunele Cernica, Tunari și municipiul București ale institutelor de cercetări științifice medicale subordonate Ministerului Sănătății;

14. personalul stațiilor didactice experimentale pendinte de Ministerul Educației și Învățământului;

15. persoanele cărora li s-a menținut dreptul la alocație de stat în urma preluării întreprinderii de prototipuri de mașini, utilaje și instalații agricole București — I.P.M.A. / de către Institutul de cercetare științifică

și inginerie tehnologică pentru mașini și utilaje agricole București, pe timpul cit sint încadrate în institutul respectiv;

16. personalul muncitor din activitatea de încărcare-descărcare în municipiul Constanța, încadrat la unitățile de exploatare portuară pentru produsele metalurgice, produsele industriei construcțiilor de mașini, produsele din lemn și materiale de construcții. Întreprinderea pentru condiționarea și livrarea produselor chimice și petroliere „Chimpex” Constanța, întreprinderea „Siloz” Constanta-Port, întreprinderea „Frigoriferul portuar” Constanța și întreprinderea de exploatare portuară Constanța;

17. mecanizatorii din cadrul inspectoratelor silvice și întreprinderilor de îmbunătățire și exploatare a pajiștilor din subordinea Ministerului Silviculturii și consiliilor populare județene.

NOTĂ: 1. Dacă în cadrul unei unități sau centrale sint secții, subunități sau unități, fără personalitate juridică, din ramuri de activitate diferite, acestea urmează, în ceea ce privește cuantumul alocației, regimul unității din care fac parte, indiferent de rețeaua de retribuire care se aplică în subunitățile respective. 2. În cazul trecerii unei întreprinderi din subordinea unui organ în subordonarea altui organ, alocația se acordă de la data respectivă, potrivit noii situații. 3. Încadrarea întreprinderilor de subordonare locală într-una din ramurile din anexă se constată prin decizia comitetelor executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București. În cazul cînd într-o întreprindere de subordonare locală sint secții, subunități sau compartimente din ramuri diferite, prevederile din prezenta anexă se aplică numai secțiilor, subunităților sau compartimentelor din ramurile menționate la pct. 3 din anexă.

#### STABILIREA ȘI PLATA ALOCAȚIEI. Decretul nr. 410/1985 prevede:

„Art. 13. — (1) Drepturile la alocație de stat pentru copii se stabilesc de unitatea care, potrivit prevederilor prezentului decret, este obligată să plătească alocația.

(2) Cererea pentru acordarea alocației de stat pentru copii se verifică de comisia pentru probleme sociale din unitate și se aprobă de conducerea unității, după efectuarea controlului financiar preventiv.

(3) Plata alocației de stat pentru copii se face de către:

a) unitățile care plătesc drepturile de retribuire, pentru persoanele încadrate în muncă;

b) organele de asigurări sociale și pensii, pentru pensionari;

c) instituțiile la care sint înscrși, pentru studenții de la învățământul superior de zi și pentru absolvenți pînă la încadrarea lor în muncă, în termenul stabilit prin dispoziția de repartizare;

d) unitățile la care au lucrat, pentru militarii în termen și militarii cu termen redus, care la data încorporării erau încadrați cu contract de muncă pe durată nedeterminată;

e) centrele militare, pentru elevii școlilor militare și ai instituțiilor militare de învățământ superior;

f) unitățile de unde primesc drepturile bănești, potrivit legii, pentru persoanele chemate în vederea satisfacerii unor scopuri militare, altele decît serviciul militar în termen.

(4) În vederea obținerii drepturilor de alocație, persoanele solicitante depun actele necesare la unitatea care urmează, potrivit prezentului decret, să le facă plata.

Art. 14. — (1) Persoanele care primesc alocația de stat pentru copii sint obligate să comunice unității, în termen de 10 zile, orice schimbare



Intervenită în situația lor ori a numărului sau situației copiilor, de natură să le modifice drepturile de alocație.

(2) În vederea evitării unor plăți nelegale de alocații, instituțiile de asistență socială în care sînt internați copiii în vîrstă de pînă la 16 ani sînt obligate să anunțe această situație unității unde este încadrat părintele sau persoana care are în îngrijire copilul.

Art. 15. — (1) Drepturile la alocația de stat pentru copii se acordă numai de la data stabilirii lor potrivit prevederilor prezentului decret.

(2) În cazul plății alocației fără temei legal, pot fi urmărite sumele plătite pentru o perioadă de 12 luni în condițiile prevăzute de Codul muncii. Dacă fapta care a determinat o astfel de plată constituie infracțiune, sumele se recuperează pe întreaga perioadă pentru care au fost plătite.

Art. 29. — Persoanele cărora, potrivit art. 9 din Decretul nr. 325/1983 privind majorarea retribuției personalului muncitor, nu le-au fost afectate drepturile de alocație, beneficiază în continuare de aceste drepturi în cuantumul prevăzute în prezentul decret.

Problema stabilirii dreptului la alocație se pune, în condițiile art. 13 alin. 4, numai în cazul nașterii dreptului, precum și ulterior încetării motivelor pentru care acesta nu a mai fost acordat.

Pentru celelalte situații, calitatea de beneficiar de alocație se menține prin transfer, pensionare, încadrarea în termen a absolvenților de învățămînt superior etc., schimbîndu-se doar unitatea plătitoare a acestui drept.

Alocația acordată persoanelor încadrate în muncă și asimilații acestora se plătește beneficiarilor în baza acestei calități a lor; ca atare, cererile privind acordarea alocației de stat pentru copii au caracterul unor litigii de muncă care, potrivit art. 173 alin. 2, lit. c și art. 174 lit. a din Codul muncii, sînt de competența organelor de jurisdicție a muncii, în raport cu valoarea obiectului lor.

Litigiile ivite în legătură cu stabilirea și plata alocației în care calitatea de beneficiar al dreptului de alocație derivă din cea de pensionar, student etc. au natura juridică a unor litigii de drept civil, fiind de competența instanțelor civile.

Potrivit legii, în cazul plății alocației de stat pentru copii, fără temei legal, pot fi urmărite sumele plătite pentru o perioadă de 12 luni, în condițiile Codului muncii. Dacă fapta care a determinat plata constituie infracțiune, sumele se recuperează integral. (Trib. Suprem, Dec. civ. nr. 1501/1986).

**STABILIREA ȘI CUANTUMUL ALOCAȚIEI DUPĂ MAJORAREA RETRIBUȚIILOR ȘI PENSILOR.** Ulterior majorării retribuțiilor tarifare în condițiile prevăzute de Legea nr. 4/1988 și Decretul nr. 206/1988, drepturile de alocație de stat pentru copii se stabilesc în raport de noile retribuții tarifare majorate și în cuantumul prevăzute de art. 3 din Decretul nr. 410/1985, deoarece art. 6 din Decretul nr. 206/1988 se aplică numai la drepturile de alocație stabilite pentru copii aflați în întreținere pînă la data majorării retribuțiilor.

În conformitate cu prevederile art. 7 din Legea nr. 4/1988, cei care au depășit prin majorarea retribuției plafonul maxim de 4.450 lei beneficiază, în continuare, numai de drepturile de alocație de stat, pentru copiii născuți pînă la data majorării retribuțiilor tarifare ale acestora.

Personalul muncitor prevăzut la art. 6 din Decretul nr. 206/1988, va beneficia de alocația pentru copii, majorată cu 10 lei, dacă, după încetarea activității, se reîncadrează în muncă, în condițiile în care vechimea lor în muncă este întreruptă, întrucît în Decretul nr. 206/1988 nu este prevăzută

o excepție în acest sens. Acestei categorii de personal li sînt aplicabile prevederile art. 7 din Decretul nr. 410/1985.

Alocația de stat pentru copii majorată cu 10 lei se acordă celor îndreptățiți începînd de la datele prevăzute la art. 2 din Decretul nr. 206/1988 pentru fiecare etapă de majorare a retribuțiilor tarifare, în care se cuprind și compensațiile acordate în baza Decretului nr. 240/1982, deoarece prevederile art. 7 alin. 1 din Decretul nr. 410/1985 nu sînt aplicabile situațiilor de majorări generale ale retribuțiilor personalului muncitor.

Potrivit art. 7 din legea nr. 4/1988, de drepturile de alocație de stat pentru copii, stabilite în condițiile legii pînă la data majorării retribuțiilor, beneficiază în continuare întregul personal muncitor, indiferent de plafonul retribuției majorate, inclusiv cei care au depășit plafonul maxim de 4.450 lei prin actuala majorare, cît și cei cărora li s-a menținut dreptul la alocație prin beneficiul art. 9 din Decretul nr. 325/1983.

Cuantumul de alocație majorat cu 10 lei pentru fiecare copil se acordă numai personalului muncitor care a beneficiat, „pînă la data majorării retribuției”, de compensația prevăzută de Decretul nr. 240/1982 în raport de numărul copiilor aflați în întreținere. Personalul muncitor nou încadrat în muncă după datele de majorare a retribuțiilor prevăzute de Decretul nr. 206/1988 va beneficia de alocație în cuantumul stabilite la art. 3 din Decretul nr. 410/1985.

După data majorării pensiilor, drepturile de alocație de stat pentru copii se stabilesc în raport de pensia majorată, în cuantumul prevăzut la art. 3 din Decretul nr. 410/1985.

Cuantumul alocației de stat pentru copiii pensionarilor ale căror pensii se majorează potrivit Decretului nr. 210/1988 este cel prevăzut la art. 3 din Decretul nr. 410/1985, deoarece de alocație de stat majorată cu 10 lei beneficiază numai personalul muncitor.

## PARTICIPAREA OAMENILOR MUNCII LA BENEFICII

**REPARTIZAREA FONDULUI.** Legea nr. 57/1974, art. 54 prevede că „fondul de participare la beneficii se repartizează de adunarea generală a oamenilor muncii, în raport cu contribuția adusă la dezvoltarea unității și vechimea în unitate astfel:

a) cel puțin 75% pentru întregul personal muncitor al unității. Pentru a se asigura diferențierea veniturilor oamenilor muncii în raport cu contribuția adusă printr-o activitate îndelungată în întreprindere, suma individuală de participare la beneficii se stabilește în raport cu retribuția tarifară, la care se adaugă sporul de vechime și indemnizația de conducere, acolo unde este cazul, corespunzător timpului cît a fost retribuit de unitate;

b) pînă la 15% pentru stimularea mai accentuată a personalului distins cu titlul de fruntaș în întrecere și a celorlalți oameni ai muncii care au avut o contribuție deosebită la obținerea de beneficii peste plan. Sumele acordate pe această cale se adaugă la cele cuvenite persoanelor în cauză, din cota de 75%;

c) pînă la 5% pentru acoperirea costului excursiilor colective organizate din fondurile în valută alocate, pentru persoanele care au adus o contribuție deosebită la realizarea și depășirea sarcinilor de export;



d) pînă la 5% pentru completarea fondului pentru acțiuni sociale. Sumelor astfel repartizate nu li se poate da altă destinație decît cea inițială, nefiind îngăduit a se diminua sau majora o cotă în detrimentul alteia. Cotele prevăzute de art. 54 din Legea nr. 57/1974 au fost modificate expres prin anexa nr. 3 pct. 6 la Decretul nr. 325/1983, astfel cum sînt menționate mai sus.

**STABILIREA SUMELOR CUVENITE INDIVIDUAL.** Legea nr. 57/1974, art. 50, alin. 3, prevede: „sumele cuvenite individual sub formă de participare la beneficii se stabilesc de către consiliul oamenilor muncii, în condițiile prevăzute de lege și nu sînt plafonate.” Sumele cuvenite individual sub formă de participare la beneficii se stabilesc de către consiliul oamenilor muncii din întreprindere. În cazul în care fondul de participare la beneficii se acordă în cadrul subunităților, independent de rezultatele obținute pe ansamblul unității, repartizarea sumelor cuvenite individual se poate stabili și de către consiliul oamenilor muncii din subunitatea respectivă, în funcție de atribuțiile conferite acestui organ de conducere colectivă de către consiliul oamenilor muncii din centrală sau întreprindere, după caz. Sumele cuvenite din fondul de participare la beneficii nu sînt plafonate. Aceasta nu îngăduie însă consiliului oamenilor muncii ca din cotele părți ale fondului să acorde unor persoane cote disproporționate de mari în defavoarea altora. În general, la stabilirea sumelor cuvenite individual trebuie avute deopotrivă în vedere și normele eticii și echității socialiste, astfel încît să se evite exercitarea abuzivă a acestei atribuții și cointeresarea cît mai justă a fiecărui om al muncii la bunul mers al activității unităților. Sumele cuvenite individual din fondul de participare la beneficii se repartizează astfel: cota de cel puțin 75% din totalul fondului se împarte întregului personal muncitor, în raport cu retribuția tarifară, la care se adaugă sporul de vechime în unitate și indemnizația de conducere (acolo unde este cazul), corespunzător timpului cît a fost retribuit de unitate; din cota de pînă la 15% destinată stimulării mai accentuate se acordă sume fruntașilor în întrecere și celor ce au adus o contribuție deosebită la realizarea beneficiilor peste plan.

La stabilirea cotei individuale de participare la beneficii din cota de cel puțin 75%, consiliul oamenilor muncii va avea în vedere: retribuția tarifară a celui în cauză, corespunzătoare timpului cît a fost retribuit de unitate, la care se adaugă sporul de vechime și indemnizația de conducere, dacă este cazul.

În lipsa unei dispoziții exprese, ar trebui luată în calcul media anuală (ori pe perioada cît persoana a servit în unitate) a retribuției tarifare și nu, aceea de la finele anului pentru care se repartizează fondul și nici cea din momentul stabilirii sumelor cuvenite, deoarece legea are în vedere — la stabilirea criteriilor de acordare a sumelor — întreaga perioadă în care cel în cauză a servit în unitate. De asemenea, se ia în considerare numai timpul cît persoana în cauză a avut raporturi de muncă cu unitatea de la care primește o cotă din fondul de participare la beneficii, deoarece participarea la beneficii este condiționată în primul rînd de aportul fiecărei persoane la rezultatele economice ale unității. Perioadele în care o persoană nu lucrează din motive întemeiate, cum ar fi: incapacitate de muncă, concedii de maternitate, scoaterea din producție și trimiterea la studii de specializare sau calificare, concediu de studii etc. nu se iau în calculul vechimii în unitate, dat fiind că la repartizarea pe persoane a fondului de participare la beneficiu legea are în vedere drept criteriu principal aportul fiecă-

Acordarea sumei cuvenite din cota de 75% a fondului de participare la beneficii stabilită în raport de criteriile legii constituie un drept al personalului muncitor.

Persoana care îndeplinește cerințele legale (nu a avut abateri sau deficiențe în muncă, nu a produs accidente de muncă sau avarii ale utilajelor cu urmări păgubitoare) are dreptul de a i se aloca o sumă din cota de 75% a fondului, în raport de retribuția tarifară și de timpul servit în unitate, iar unitatea este obligată a-i acorda suma respectivă. Repartizarea cotei de 5% din fondul de participare la beneficii este supusă însă altui regim juridic.

Consiliul oamenilor muncii este chemat să aprecieze activitatea întregului personal și este în drept să acorde sume ce crede că se cuvin persoanelor care au contribuit în mod deosebit la obținerea de beneficii peste plan și a celor ce au fost distinși cu titlul de fruntaș în întrecere. Întrucît această sumă se adaugă la aceea cuvenită din cota de 75%, consiliul oamenilor muncii trebuie să se conducă în aprecierile pe care le face după criteriile prevăzute de lege, inclusiv cele de echitate. Acordarea acestor sume nu reprezintă un drept efectiv al celor ce eventual îndeplinesc cerințele legii, ci o simplă vocație, o îndreptățire, dat fiind că plata lor este condiționată de aprecierea consiliului oamenilor muncii, singurul organ în drept să le atribuie.

**REDUCEREA SAU ANULAREA DREPTULUI DE A PARTICIPA LA BENEFICII.** Potrivit art. 54 din Legea nr. 57/1974, „Consiliul oamenilor muncii poate să reducă sau să nu acorde cota de participare la beneficii persoanelor care, în cursul anului, au avut deficiențe în activitate sau au săvîrșit abateri disciplinare. Persoanele cărora, în cursul anului, li s-a desfăcut contractul de muncă din inițiativa lor — demisie — și cele al căror contract de muncă a fost desfăcut de unitate în baza prevederilor art. 130 lit. i), j), k) și l) din Codul muncii nu beneficiază de cota de participare la beneficii pentru anul respectiv.” Art. 65 alin. 2 din aceeași lege prevede că „personalul care se face vinovat de producerea unor accidente de muncă mortale sau care au provocat invaliditate ori a unor avarii ale utilajelor și instalațiilor care produc pagube importante nu beneficiază de participare la beneficii sau premii.”

În baza textelor citate, reducerea sau neacordarea drepturilor privind participarea la beneficii sînt de competența consiliului oamenilor muncii din centrale, întreprinderi și unitățile subordonate (dacă acestora li s-a conferit o asemenea atribuție), fiecare pentru personalul din aparatul propriu.

Motivele care afectează drepturile de participare la beneficii sînt de două categorii și anume: motive care au drept rezultat fie reducerea, fie neacordarea cotei de participare la beneficii a anumitor persoane; motive care interzic participarea la beneficiile realizate de unitate. Din prima categorie fac parte: deficiențele în activitate și săvîrșirea de abateri disciplinare.

Legea nu definește deficiențele în activitate, oferind consiliului oamenilor muncii posibilitatea de a aprecia dacă unele fapte sau omisiuni pot fi considerate ca atare, precum și gradul lor de gravitate. În orice caz, în concepția legii deficiențele nu sînt sinonime cu abaterile disciplinare, deoarece acestea sînt enunțate separat.

Nu este neapărat necesar ca deficiența în activitate să provoace pagube unității; ea poate exista deci și în cazul în care nu se stabilește răspunderea materială a celui vinovat. Deoarece în concepția legii deficiența în activitate nu constituie o abatere disciplinară și deci nu presupune în nici un



fel culpa persoanei încadrate, pot fi considerate ca atare toate activitățile sau omisiunile care nu ating gradul abaterii disciplinare.

Săvârșirea unor abateri disciplinare constituie al doilea motiv care poate duce la reducerea cotei de participare la beneficii sau poate determina chiar neacordarea ei.

Legea utilizează pluralul din necesități de tehnică legislativă, nu pentru motivul că o singură abatere disciplinară nu ar fi suficientă pentru a afecta dreptul de participare la beneficii. Într-adevăr, dacă deficiența în activitate poate influența dreptul de participare la beneficii, cu atât mai mult o abatere disciplinară poate avea un asemenea efect. Legea prevede că săvârșirea abaterilor și nu sancționarea lor poate afecta drepturile persoanelor la o cotă parte de beneficii. Socotim formularea legii inadecvată, deoarece săvârșirea unei abateri nu poate produce asemenea efecte, ci numai sancționarea acesteia, dar fiind că nesancționarea ei are drept efect neafectarea capacității celui în cauză. Așadar va fi redusă cota de participare numai a acelor persoane care au fost sancționate disciplinar. A admite o altă ipoteză, ar însemna ca organul de conducere colectivă să analizeze activitatea întregului personal pe întreg anul, cu maximum de atenție și exigentă spre a descoperi abateri disciplinare nesancționate, ceea ce este, în mod evident, imposibil. Reducerea cotei va fi determinată numai de sancțiunile disciplinare prevăzute de art. 100 din Codul muncii, cu excepția desfacerii disciplinare a contractului de muncă, sancțiune ce determină interdicția de a participa la beneficii, astfel cum prevede art. 65 alin. 2 din Legea nr. 57/1974.

Motivele care interzic participarea sînt de 3 categorii, ele fiind următoarele: denunțarea contractului de muncă din inițiativa persoanei încadrate în muncă; desfacerea contractului de muncă din inițiativa unității în baza art. 130 alin. 1 lit. i, j, k și l din Codul muncii; provocarea unor accidente de muncă mortale sau care au provocat invaliditate ori a unor avarii ale utilajelor, generatoare de pagube importante.

Demisia unei persoane în cursul anului pentru care se repartizează beneficiul are drept rezultat excluderea sa de la repartizarea beneficiului. Faș excepție de la această prevedere legală situațiile în care demisia este întemeiată pe unul din motivele prevăzute de art. 9 și 10 din Legea nr. 1/1970.

De asemenea, persoana este exclusă de la repartizarea beneficiilor în unele cazuri în care i s-a desfacut contractul de muncă de către unitate, și anume dacă persoana încadrată în muncă săvârșește o abatere gravă sau încalcă în mod repetat obligațiile sale de serviciu, inclusiv normele de comportare în unitate. În cazul în care a fost anulat desfacerea contractului de muncă, dreptul de participare la beneficii rămîne neafectat. Trebuie totuși să facem o distincție. Astfel, în cazul în care organul de jurisdicție a muncii anulează, măsură, constatînd că abaterea disciplinară nu a fost săvârșită sau că în cel în cauză nu este autorul ei, dreptul de participare la beneficii este implicit recunoscut. Dimpotrivă, dacă anularea a fost pronunțată pentru vicii de formă (de pildă nu a fost efectuată cercetarea prealabilă obligatorie prevăzută de art. 13 din L. nr. 1/1970), dreptul celui în cauză de a participa la beneficii nu va fi desființat, consiliul oamenilor muncii avînd dreptul de a aprecia (fie de a reduce cota parte, fie de a nu o acorda).

Aceeași este concluzia și în cazul în care organul de jurisdicție a muncii înlocuiește desfacerea disciplinară a contractului de muncă pentru abaterea săvârșită cu o altă sancțiune mai ușoară. Aici ne aflăm în ipoteza vizată de art. 55 din L. nr. 57/1974 și deci consiliul oamenilor muncii are posibilitatea de a reduce cota de participare sau să nu o acorde, dat fiind că cel în cauză a săvârșit abaterea disciplinară.

Arestarea unei persoane încadrate mai mult de 60 de zile duce, de asemenea la pierderea dreptului acesteia de a participa la beneficii. Dat fiind că rațiunea acestei prevederi legale este asigurarea bunului mers al unității, o absență mai îndelungată fiind de natură să-i creeze dificultăți, s-a stabilit că dacă desfacerea contractului a avut loc în condițiile legii, achitarea celui în cauză sau eliberarea sa nu are ca efect anularea măsurii luate de unitate, desfacerea contractului rămînînd valabilă.

Pentru aceleași considerente, credem că și în cazul în care se stabilește netemeinicia deținerii, cel în cauză pierde dreptul de a participa la beneficii, deoarece timp de 60 zile, cît a fost arestat, nu a contribuit la eforturile necesare pentru realizarea beneficiului planificat sau peste prevederile de plan.

De asemenea, în cazul în care persoana încadrată în muncă este condamnată definitiv pentru o infracțiune în legătură cu munca sa, în cazul în care condamnarea o face necorespunzătoare postului pe care îl deține, participarea la beneficii este exclusă. În situația dată, dacă persoana nu a fost arestată mai mult de 60 de zile (deci nu intră sub incidența prevederilor art. 130 alin. 1 lit. j din C. m.) și dacă ulterior desfacerii contractului este absolută de răspundere penală pentru inexistența faptei sau pentru că fapta nu a fost săvârșită de cel în cauză, ori pentru lipsa vinovăției, dreptul de a participa la beneficii trebuie să se păstreze nealterat, cu condiția expresă a reînscadrării în unitate. În caz contrar, dacă persoana se încadrează la o altă unitate situația sa este asimilabilă cu a celei ce demisionează.

Tot astfel, cînd instanța penală pronunță interdicția de exercitare a profesiei, cel în cauză pierde dreptul de a participa la beneficii. Și în această situație, dacă nu s-a aplicat prevederea cuprinsă în art. 130 alin. 1 lit. j din Codul muncii și cel în cauză este exonerat de răspundere penală ulterior desfacerii contractului de muncă, se păstrează nealterat dreptul de a participa la beneficii, sub condiția expresă de a se reîncadra în unitate.

Producerea unor accidente de muncă mortale sau care au provocat invaliditate constituie o cauză de neparticipare la beneficii. Soluția este aceeași chiar în cazul în care accidentul de muncă s-a datorat culpei comune, a autorului și a victimei. Deoarece legea nu precizează nici natura și nici gradul de invaliditate, chiar cea mai ușoară formă de invaliditate conduce la același rezultat: excluderea de la participarea la beneficii.

Producerea unor avarii ale utilajelor și instalațiilor avînd drept consecință pagube importante reprezintă de asemenea o cauză de excludere de la dreptul de a participa la beneficii. Legea nu stabilește nici un criteriu pentru aprecierea „importanței pagubelor” provocate, astfel încît aprecierea este de competența consiliului oamenilor muncii. În situațiile în care persoanele încadrate în muncă aduc pagube patrimoniului unității prin degradarea altor bunuri decît utilajele și instalațiile, nu este îngăduit a extinde prin analogie aplicarea prevederii legale care are caracter sancționator, urmînd a se considera că cel în cauză a avut deficiențe în activitatea sa sau că a săvârșit o abatere disciplinară, și pe cale de consecință consiliul oamenilor muncii va fi chemat să aprecieze dacă este cazul de a reduce sau să nu acorde cota de participare la beneficii.

În cazul în care fapta păgubitoare a fost săvârșită într-un anumit moment, iar efectele sale se resimt în patrimoniul unității la o dată ulterioară, mai mult sau mai puțin depărtată, excluderea de la participare se va hotărî în raport cu data cînd toate efectele faptei au fost epuizate, acesta fiind momentul cînd se cunoaște importanța pagubei.

În situația cînd importanța pagubei s-a vădit încă de la producerea ei, persoana în cauză va fi exclusă de la participarea la beneficii în anul cînd s-a produs prejudiciul. În cazul în care fapta păgubitoare sau celelalte care



conduc la reducerea sau anularea cotei de participare la beneficii au fost săvârșite într-o unitate iar apoi, în cursul aceluiași an, făptuitorul a fost transferat în interesul serviciului la o altă unitate, unde are o activitate exemplară, el va suferi reducerea sau anularea cotei, deoarece în caz contrar, va fi privilegiat în raport cu persoanele care, în același an, au comis asemenea fapte în unitatea lor, însă nu au fost transferate în interesul serviciului.

**INDEMNIZAȚII DE CONDUCERE.** Pentru conducerea unităților, Legea nr. 57/1974, art. 30 prevede:

(1) Retribuția tarifară a funcțiilor din conducerea unităților — director, inginer șef, contabil șef și funcții echivalente — este stabilită, în afara cazurilor prevăzute în mod expres prin lege, în sume fixe. La această retribuție se adaugă o indemnizație de conducere stabilită în mod diferențiat, pe ramuri și activități, după mărimea unității și complexitatea sarcinilor; indemnizațiile pe tipuri sunt prevăzute în anexa nr. I.

(2) La încadrarea în funcții de conducere prevăzute cu indemnizație se acordă indemnizația minimă, iar la promovarea personalului care a ocupat asemenea funcții, în funcții de conducere imediat superioare, se stabilește o indemnizație mai mare cu 5 la sută decât cea avută anterior. Indemnizația de conducere se poate majora treptat, între limitele prevăzute de lege, ținându-se seama de calitățile personale și de vechimea în funcții de conducere a fiecăruia. Se vor putea acorda indemnizații spre limita maximă reprezentând peste 90% din indemnizația cea mai mare la cel mult 25% din numărul cadrelor cu aceleași funcții sau cu funcții echivalente, calculat separat pe total unități subordonate și separat pentru aparatul ministerelor, celorlalte organe centrale și consiliilor populare județene și al municipiului București. Indemnizația de conducere nu face parte din retribuția tarifară, dar se include în calculul retribuției medii.

Decretul nr. 325/1983, anexa nr. 1 lit. B) prevede:

B. Indemnizații de conducere pe tipuri  
— lei/lună —

Tipul	Indemnizația	
	Minim	Maxim
A		
B	170	295
C	170	345
D	170	400
E	230	450
F	230	535
G	230	590
H	295	640
I	295	700
J	295	755
K	345	810
L	345	860
M	400	910
	400	990

Tipul	Indemnizația	
	Minim	Maxim
N	450	1040
O	450	1090
P	505	1145
R	505	1200
S	590	1270
T	590	1320
U	640	1375
V	640	1430
W	695	1480
X	695	1580
Y	800	1690
Z	800	1820

Aprobarea indemnizațiilor de conducere este de competența organelor de conducere ierarhic superioare unității în care este încadrat personalul de conducere. Se acordă în quantum minim și celor delegați în funcții de conducere pentru care se prevăd indemnizații de conducere. Se acordă în raport cu timpul efectiv lucrat, excluzându-se perioadele de incapacitate de muncă, maternitate, concedii fără plată etc. Indemnizații de conducere mai sunt specificate și în anexele nr. IV—VI și VIII ale L. nr. 57/1974 cu modificările aduse prin D. 325/1983 — anexa I.

Indemnizația de conducere pe tipuri nu face parte din retribuția tarifară, dar se include în calculul retribuției medii. În organizațiile cooperatiste și cele obștești, indemnizația de conducere este mai mică cu 20% decât cea prevăzută pentru funcțiile respective din unitățile economice de stat.

În afara tipurilor de indemnizație de conducere arătate mai sus, în cuprinsul legii mai sunt prevăzute și alte indemnizații de conducere lunare, în sume fixe sau ca sume cuprinse între limite minime și maxime, pentru activități și funcții specifice, care nu fac parte din retribuția tarifară și anume: pentru personalul de conducere din activitatea de cercetare științifică și inginerie tehnologică (art. 121 alin. 6); pentru personalul de conducere din activitatea de proiectare (art. 126 alin. 6); pentru funcțiile de rector, prorector, decan, prodecan și director educativ de cămine studențești, precum și pentru alte funcții sau activități didactice (art. 141 și anexa nr. V); pentru rectorii, prorectorii, directorii de curs și secretarii de curs ai universităților culturale-științifice, precum și pentru directorii de cămine culturale și bibliotecarii comunali; pentru funcțiile de director unitate artistică, director adjunct artistic, șef de secție artistică (anexa nr. 1 la D. nr. 325/1983). Se plătește lunar, odată cu plata chenzinei a II-a. Se include în calculul retribuției medii, luându-se în considerare la stabilirea indemnizației pentru concediul de odihnă, a despăgubirilor cuvenite în cazul reintegrării în urma anulării desfacerii contractului de muncă sau a suspendării din funcție, precum și în toate cazurile când la baza drepturilor se ia în considerare această retribuție. Se include în sumele supuse reținerilor în baza deciziei de imputare sau angajamentului de plată scris.

Pentru abateri disciplinare, indemnizația de conducere poate fi redusă împreună cu retribuția tarifară pe durata de 1—3 luni, cu 5—10 la sută. Indemnizații de conducere specifice. Pentru unele funcții din învățământ și



ocrotirea sănătății, L. nr. 57/1974 prevede, în mod expres, că indemnizația de conducere face parte din retribuția tarifară: pentru cadrele didactice care îndeplinesc funcții de director și director adjunct de unitate școlară și de șef de catedră în învățământul superior, precum și pentru profesorii care desfășoară activitate de diriginte de clasă, învățătorii și institutorii care predau în același timp la 2—4 clase în învățământul primar (art. 140 alin. 4 și art. 141 lit. a); pentru cadrele sanitare care îndeplinesc funcții de conducere (art. 150 alin. 4 și art. 151).

Indemnizația se ia în calculul pentru stabilirea drepturilor în timpul concediului de odihnă, a ajutoarelor materiale pentru incapacitate de muncă și a câștigurilor ce se supun urmăririi silite pentru datorii față de unitate, în baza art. 109 C.m.

**Indemnizația pentru conducerea formației de lucru.** Conf. art. 70 și anexa IV la L. nr. 57/1974 cu modificările aduse prin D. 325/1983 anexa I, se acordă șefului de echipă sau de brigadă care, pe lângă activitatea sa de muncitor, conduce o formație de lucru, o indemnizație tarifară de cel mult 10% din retribuția tarifară. În funcție de specificul și complexitatea proceselor de producție, prin normative unificate pe ramuri, subramuri sau activități, se stabilește numărul minim al membrilor formației de lucru care îndreptățește acordarea indemnizației precum și cuantumul acesteia de până la cel mult 10%. Numărul șefilor de echipă (brigadă) se stabilește de conducerea unității cu respectarea limitelor prevăzute în normativele aprobate. Au dreptul la indemnizația de șef de echipă sau de brigadă și muncitorii specialiști care conduc o formație de lucru, dacă conducerea formației nu este inclusă în obligațiile de serviciu. Indemnizația muncitorilor specialiști va fi astfel stabilită încât împreună cu retribuția tarifară să nu depășească retribuția tarifară a maestrului principal specialist, care coordonează activitatea echipei respective (pct. 19 anexa nr. 3 la D. nr. 100/1979). Pentru acordarea acestei indemnizații tarifară este necesar ca șeful formației să îndeplinească cumulativ următoarele condiții: să fie încadrat ca muncitor și să presteze o activitate corespunzătoare specialității și nivelului său de calificare; să exercite efectiv sarcinile de conducător al formației; să aibă calitatea de șef de echipă sau de brigadă, stabilită de unitate printr-o dispoziție scrisă, la începutul perioadei și, în mod excepțional, în cursul perioadei. În lipsa dispoziției scrise (ordin, decizie), se consideră șef de brigadă sau de echipă, muncitorul la cauză care conduce efectiv formația de lucru, forma scrisă nefiind o cerință pentru validitatea calității respective, ci numai pentru dovedirea ei. Șeful de formație încadrat în meseria la care indicatorul tarifar de calificare prevede, la ultima categorie, sarcina conducerii formației de lucru, nu poate primi această indemnizație (pct. 18 anexa nr. 3 la D. nr. 100/1979). Indemnizația de șef de echipă se acordă la retribuția tarifară pentru programul normal de lucru. Dacă aceasta crește, în raport cu orele suplimentare prestate, indemnizația crește în aceeași măsură. Indemnizația poate fi redusă, mergându-se până la anulare, în situațiile în care sarcinile de conducere a formației nu au fost îndeplinite corespunzător. De regulă, indemnizația se calculează printr-o cotă din retribuția tarifară în regimul normal de lucru. Pentru unele activități specifice, cuantumul acestei indemnizații este reglementat în modul următor: în industria minieră, 3—19 lei/zi diferențiat pe categorii de mine, activități, genuri de lucrări (abataje, înaintări), pe baza regulamentului întocmit de Ministerul Minelor și Ministerul Geologiei împreună cu uniunea sindicatelor de ramură, cu acordul Ministerului Muncii și Consiliului Central al U.G.S.R.; în exploatarea forestieră, până la 1,3% din retribuția

realizată de formația condusă fără a depăși 440 lei lunar în cazul șefului de brigadă și 270 lei lunar pentru șeful de echipă și pentru șeful de coloană hipo sau tractoare; șeful de echipă, de stație și ajutorul de șef de stație la echipele de salvare minieră și la platformele de foraj marin primesc o indemnizație de 20% din retribuția tarifară pentru timpul efectiv lucrat; în activitatea de încărcări-descărcări, cuantumul indemnizației este de până la 10% din retribuția realizată în acord; pentru conducătorul formației de lucru de docheri cuantumul indemnizației este de până la 10% din retribuția tarifară în acord, iar pentru docherul vincier este de 5% din retribuția realizată în acord. Se include în calculul retribuției medii pentru stabilirea indemnizației de concediu de odihnă, precum și în calculul despăgubirii datorate de unitate în cazul anulării desfacerii contractului de muncă ori al suspendării din funcție potrivit art. 17 din Legea nr. 1/1970. De asemenea, se include în calculul retribuției supuse reținerilor în baza deciziei de imputare, potrivit art. 109 alin. 1 din C. m. precum și în alte cazuri în care se ia drept bază de calcul retribuția medie tarifară. Incasarea ncuvenită a acestei indemnizații naște obligația de restituire în termen de 1 an, precum și răspunderea materială a celor ce au înlesnit plata, pe o perioadă de 3 ani, ambele termene calculându-se de la data plății. În cooperativele meșteșugărești acordarea indemnizației tarifară pentru conducerea formației de lucru (sporul de șef de echipă) este reglementată în mod identic, prin decizia UCECOM nr. 41/1968, menținută și în cuprinsul Dec. nr. 370/1969 (anexa C/4 — Capit. II, art. 1).

**Indemnizații pe durata concentrării rezerviștilor.** Potrivit prevederilor art. 82 alin. 7 din L. nr. 14/1972, soldații și gradații rezerviști primesc de la organizațiile socialiste la care au lucrat pe toată durata concentrării, o indemnizație lunară egală cu jumătate din retribuția medie, luându-se ca bază retribuția calculată pe ultimele trei luni. Membrii cooperativelor meșteșugărești primesc lunar de la acestea, jumătate din câștigul lor mediu, luându-se ca bază câștigul realizat pe ultimele trei luni (art. 82 alin. 2). Membrii cooperativelor agricole de producție primesc de la C.A.P. un ajutor lunar egal cu jumătate din câștigul mediu realizat pe ultimele 12 luni din munca în cooperativă (art. 82 alin. 3).

**Spor de șantier.** Potrivit art. 69 din L. nr. 57/1974, poate primi spor de șantier: personalul nelocalnic (numai muncitori calificați, personal tehnic, economic și de specialitate) care își desfășoară activitatea la lucrări de prospecțiuni și explorări geologice, studii și cercetări hidrologice, topografice, în unele unități petroliere noi sau în dezvoltare, ori în alte unități cu condiții similare: personalul nelocalnic de pe șantierele de construcții lucrări de construcții; personalul aparținând altor unități care este trimis să execute lucrări de montaj, punerea în funcție a unor obiective de importanță deosebită. Prin personal nelocalnic se înțelege personalul care își are domiciliul la o distanță de peste 10 km de localitatea unde lucrează și nu are posibilitatea să se înapoieze zilnic la domiciliul său după orele de program, fiind cazat prin grija unității în baracamente ori clădiri proprii sau închiriate de acesta. Distanța de 10 km se calculează între centrele celor două localități. Prin domiciliu se înțelege locul unde persoana are așezarea sa reală, unde, în mod legal și efectiv. Cei care nu posedă ordin de repartizare sau contract de închiriere dar care totuși locuiesc efectiv ca țolerați în localitatea unde se află locul de muncă au calitatea de localnici și nu beneficiază de acest spor. Posibilitatea persoanelor respective de a se înapoia zil-



nic la domiciliu, după orele de program, se stabilește de conducerea fiecărei unități în funcție de distanța și de orarul mijloacelor de transport existente. Aprecierea este de competență exclusivă a administrației și nu intră sub controlul organelor de jurisdicție a muncii. În cazul când personalul necalnic are posibilitatea să se întoarcă zilnic la domiciliul său, nu primește spor de șantier. (În acest sens și Trib. Suprem. Dec. civ. nr. 245/1976). Sporul se poate acorda indiferent de durata contractului de muncă (determinată sau nedeterminată), ca și în perioada de încercare. Unitățile, cuantumul net al acestui spor, categoriile de personal precum și numărul maxim de personal muncitor care poate primi spor de șantier se stabilesc anual prin planul național unic de dezvoltare economico-socială. Sporul de șantier se plătește lunar fie în sume fixe (lei/zi), caz în care se calculează în raport de numărul de zile calendaristice în care beneficiarul a fost prezent în unitate, fie în anumite procente din retribuirea tarifară, situație în care sporul se stabilește în raport de timpul efectiv lucrat în cursul lunii respective, corespunzător duratei legale a timpului de muncă. Se ia în calculul retribuirii medii în baza căruia se stabilește indemnizația pentru concediul de odihnă. Nu este inclus în retribuirea medie ce servește drept bază de calcul pentru stabilirea despăgubirilor în cazul anulării, suspendării din funcție sau a anulării desfacerii contractului de muncă (anexa nr. 14 la D. nr. 100/1979). Nu se ia în calculul ajutoarelor materiale pentru incapacitate temporară de muncă. Nu poate forma obiect al reținerii în cadrul răspunderii materiale (Plen. Trib. Suprem. Dec. de îndrumare nr. 1/1976). Sporul de șantier rămâne neschimbat și nu este influențat de adaosul sau diminuarea retribuirii și nici în cazul când s-a redus retribuirea în baza art. 100 alin. 1 lit. c din C.m., ca sancțiune disciplinară. Sporul de șantier nu se acordă acelor persoane încadrate în muncă care au posibilitatea să se întoarcă zilnic la domiciliul lor (Trib. Suprem. Dec. civ. nr. 1143/1977).

## PREMII

**PREMII ANUALE.** Menționate la modul general de art. 90 din Codul muncii, sint reglementate organic și amănunțit prin Legea nr. 57/1974. Art. 58 din lege prevede că:

(1) Personalul muncitor din aparatul ministerelor economice și celorlalte organe centrale care coordonează activitatea unor ramuri economice beneficiază de premii anuale. Fondul de premii anuale se determină în funcție de rezultatele obținute de totalitatea unităților economice din subordine, pe baza unei cote, stabilită potrivit prevederilor art. 51 alin. (1) lit. a), pentru beneficiul net realizat în cadrul prevederilor de plan pe ansamblu ministerului sau organului central. În cazul depășirii beneficiului net planificat, fondul de premiere se majorează cu aceeași proporție cu care s-a majorat, în medie, fondul de participare a oamenilor muncii la beneficii pe ansamblul unităților economice din subordine. Fondul de premii se acordă cu respectarea condițiilor prevăzute la art. 52 și se repartizează personalului muncitor în raport cu retribuirea tarifară, la care se adaugă sporul de vechime și indemnizația de conducere, după caz, corespunzător timpului cât a fost retribuit de unitate. Organul colectiv de conducere, care aprobă premiile anuale, va putea folosi până la 5% din fondul de premiere pentru stimularea mai accentuată a personalului care a adus o contribuție deosebită la depășirea beneficiilor planificate de către unitățile subordonate.

Reducerea sau anularea premiilor se face în condițiile prevăzute pentru participarea la beneficii. Acoperirea financiară a premiilor anuale corespunzătoare beneficiilor realizate în cadrul sarcinii prevăzute prin plan se asigură în limita fondului prevăzut în acest scop în planurile de cheltuieli ale acestor organe, iar majorarea fondului de premii se asigură din beneficiile peste plan realizate pe ansamblul activității acestora, după acoperirea celorlalte destinații prin lege.

(2) Personalul muncitor din aparatul celorlalte ministere și organe centrale, cel din aparatul propriu al comitetelor executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București, precum și personalul muncitor din celelalte instituții finanțate de la bugetul de stat, beneficiază de premii anuale dintr-un fond ce se constituie în limita fondului de retribuire planificat, prin aplicarea unei cote de 1,5% asupra fondului de retribuire realizat anual. Premiile se acordă de către organul colectiv de conducere, proporțional cu retribuirea tarifară, la care se adaugă sporul de vechime și indemnizația de conducere, după caz, corespunzător timpului cât a fost retribuit de unitate. Reducerea sau anularea acestor premii se face în condițiile prevăzute pentru participarea la beneficii.

(3) La instituțiile de stat autofinanțate fondul de premii anuale constituit potrivit prevederilor alin. (2) se poate completa cu o parte de până la 16% din veniturile proprii nete realizate peste cele planificate, în condițiile prevăzute de reglementările în vigoare. Fondul total de premii anuale, astfel majorat, nu va depăși 3% din fondul de retribuire realizat anual al acestor unități. Organul colectiv de conducere repartizează fondul de premii anuale din veniturile nete peste plan, în mod diferențiat, personalului care a contribuit la realizarea acestora, ținând seama de aportul fiecăruia la rezultatele obținute.

(4) Personalul muncitor din unitățile noi în construcție, din cantine, precum și din alte unități economice cu activitate similară, care se stabilesc anual prin planul național unic de dezvoltare economico-socială, beneficiază de premii anuale în condițiile ce se stabilesc prin decret al Consiliului de Stat.

(5) Premiul anual individual ce se acordă potrivit prevederilor alin. (1) — (4) art. 136, 144 sau 169 nu este mai mare de 3 retribuiții tarifare lunare.

Potrivit art. 18 din L. nr. 2/1983, personalul muncitor din instituțiile social-culturale, din aparatul ministerelor și celorlalte organe centrale și locale, precum și celelalte instituții de stat, va beneficia de premii anuale dintr-un fond de 3—3,5% din fondul de retribuire planificat. Condițiile de constituire și repartizare a fondului de premiere anuală a personalului din instituțiile de stat sint prevăzute în cap. II din anexa nr. 3 la Decretul nr. 325/1983.

Personalul muncitor din aparatul ministerelor economice și celorlalte organe centrale care coordonează activitatea unor ramuri economice beneficiază de premii în raport cu beneficiul realizat în cadrul prevederilor de plan pe ansamblul unităților economice subordonate, în condițiile prevăzute de art. 58 alin. (1) din Legea nr. 57/1974.

Fondul de premiere se constituie pe baza unor cote stabilite potrivit prevederilor de la cap. V, pct. 1 lit. a și pct. 2 din anexa nr. 3 la Decretul nr. 325/1983, astfel încât, la realizarea beneficiului planificat și a condițiilor prevăzute de lege, fondul de premiere anuală să reprezinte 3,5% față de fondul de retribuire planificat. În cazul depășirii beneficiului planificat pe ansamblul ministerului sau organului central, fondul de premiere se ma-



La dispoziția conducerii centralelor se poate constitui un fond de premiere, a cărui mărime poate fi de până la 0,05% din fondul de retribuție planificat anual pe total centrală. Din acest fond se pot acorda premii în cursul anului personalului din aparatul central, precum și muncitorilor și altor categorii de personal al unităților economice în subordine, inclusiv personalului din conducerea acestor unități, care au obținut rezultate deosebite în muncă. Directorul general și directorii centralei nu pot fi premiați din acest fond. Premiile individuale constituite din fondul de 0,05% se aprobă de către biroul executiv al organului la nivelul căruia se constituie fondul de premiere.

Potrivit cap. III din anexa nr. 3 la Decretul nr. 325/1983, fondul va fi utilizat cu precădere pentru stimularea oamenilor muncii, care contribuie la realizarea unor produse de calitate superioară, cu consumuri reduse de materii prime, materiale, combustibili și energie, a celor care contribuie la proiectarea, asimilarea în fabricație și executarea unor produse noi, cu parametri tehnici și funcționali superiori, competitive pe plan internațional precum și a personalului muncitor care, prin măsurile și soluțiile inițiate și aplicate, a contribuit la creșterea productivității muncii, reducerea cheltuielilor de producție și sporirea veniturilor unității.

Potrivit art. 8 alin. (2), (3) și (4) din Decretul nr. 325/1983 sumele se acordă individual ca premii se aprobă, în condițiile prevăzute de lege, de consiliul oamenilor muncii. În institutele și centralele de cercetare științifică și inginerie tehnologică precum și în institutele centrale de cercetare științifică premiile se aprobă de consiliul științific.

Pentru persoanele din conducerea unității, aceste sume se aprobă de organul de conducere colectivă al organului ierarhic superior. Sumele se acordă individual personalului muncitor din unitățile economice sub formă de premii în cursul anului pentru realizări deosebite sunt neplafonate, în condițiile îndeplinirii și depășirii sarcinilor de plan ce revin întreprinderii sau fabricii cu gestiune economică, la indicatorii privind producția fizică, producția destinată exportului sau planul de export, producția-marfă vândută și încasată, producția netă și cheltuielile la 1000 lei producție-marfă. Sumele de care poate beneficia personalul de conducere și de administrație, ca premii, se stabilesc cel mult în aceeași proporție cu media pe care o reprezintă sumele acordate, din fondul respectiv, celorlalte categorii de personal din unitate. Proporția se determină față de retribuția tarifară și indemnizația de conducere. Nedepășirea proporției medii se urmărește trimestrial, cumulativ de la începutul anului.

În conformitate cu prevederile cap. V pct. 2 din anexa nr. 3 la Decretul nr. 325/1983, listele cuprinzând sumele individuale acordate personalului din fondul de premiere vor fi afișate în toate unitățile, cu cel puțin 10 zile înainte de data plății acestora, astfel încât oamenii muncii să le cunoască din timp și să formuleze observații și propuneri.

Nu beneficiază de aceste premii persoanele care sînt vinovate de producerea unor accidente de muncă mortale sau care au provocat invaliditate precum și cele vinovate de provocarea unor avarii ale utilajelor și instalațiilor care au adus pagube importante (art. 65 din Legea nr. 57/1974).

Premiile acordate în cursul anului pentru realizări deosebite nu se iau în considerare: la calcularea ajutoarelor materiale din cadrul asigurărilor sociale; la stabilirea retribuției medii zilnice ce servește ca bază de calcul a indemnizației pentru concediul de odihnă; la calcularea sporurilor prevăzute de L. nr. 57/1974. Se iau în considerare la calcularea veniturilor realizate supuse urmăririi silite pentru datorii față de unitate.

Soluționarea contestațiilor cu privire la acordarea premiilor este de competența organului de conducere colectivă al unității sau al organului ierarhic superior dacă numirea personalului respectiv s-a făcut de către acest organ (art. 207 alin. 2 din Legea nr. 57/1974).

Organele de jurisdicție a muncii nu sînt competente să aprecieze și să stabilească îndeplinirea condițiilor generale de premiere și nici contribuția personală a fiecăruia la realizarea acestor condiții; pentru aceleași motive nu pot nici să dispună recalcularea premiilor acordate, aceste drepturi aparținînd organelor de conducere ale unității (Trib. Suprem, Dec. civ. nr. 1319/1977).

**PREMII PENTRU ECONOMII DE MATERIALE.** Legea nr. 1/1986, art. 8, alin. 4 prevede:

„Pentru economiile de materii prime, materiale, combustibili și energie realizate se acordă premii și alte stimulente, potrivit legii.” Legea nr. 57/1974 art. 63 prevede:

(1) Personalul poate beneficia de premii în cursul anului pentru realizarea de economii față de normele de consum stabilite la materii prime, materiale, combustibili și energie. Mărimea premiilor poate fi de până la 30% din valoarea economiei realizate. În cazul unor materiale importante sau deficitare, premiul poate fi de până la 50% din valoarea economiilor realizate.

(2) Premiile pentru economiile realizate se plătesc în limita fondului de retribuție convenit unității. În cazul în care se realizează economii la unele materii prime și materiale de importanță deosebită pentru economia națională, iar economiile realizate la fiecare din acestea reprezintă economii nete la nivelul întreprinderii, pe baza confirmării organului ierarhic superior, fondul necesar pentru plata premiilor se eliberează de bancă, din fondurile ce se prevăd în acest scop în planul național unic de dezvoltare economico-socială.”

Potrivit cap. IV pct. 1 din anexa nr. 3 la Decretul nr. 325/1983, personalul muncitor poate beneficia de premii în cursul anului pentru realizarea de economii față de normele stabilite la materii prime, combustibili, energie precum și pentru îmbunătățiri de tehnologii sau rețete de fabricație, care conduc la micșorarea consumurilor specifice, în condiții prevăzute la art. 63 și 64 din Legea nr. 57/1974.

Anexa nr. 8 la Decretul nr. 100/1979, prin prevederile cuprinse la pct. 1-6, stabilește modul și condițiile de acordare a premiilor pentru economii de materii prime și materiale. Aceste premii se pot acorda pentru: reducerea consumurilor normate sau a limitelor de pierderi admise; economia de materiale obținută prin prelungirea duratei normate de funcționare a unor instalații sau utilaje în cazul în care este avantajos pentru economie; valorificarea superioară a materiei prime concretizată în obținerea unor cantități mai mari de sortimente superioare din aceeași cantitate de materii prime precum și recuperarea unor materii prime sau materiale din deșeurii sau rebuturi. Lista materiilor prime și materialelor, instalațiilor și utilajelor la care se pot acorda premii pentru economii se stabilesc de ministere, celelalte organe centrale și comitetele executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București, cu acordul M.A.T.M. și C.S.P. Lista materiilor prime și materialelor importante sau deficitare pentru care se pot acorda premii de până la 50% din valoarea economiilor, precum și lista materiilor prime și materialelor de importanță deosebită pentru economia națională, pentru care premiile se plătesc din fondurile ce se prevăd în



Produsele și cuantumul premiilor speciale pe unitate de produs se stabilesc anual prin planul național unic de dezvoltare economico-socială, în limita unei cote de până la 15% din valoarea produselor obținute peste plan. Premiile se acordă anual peste celelalte drepturi prevăzute de lege (participarea la realizarea producției, a beneficiilor și la împărțirea beneficiilor, premii pentru rezultate deosebite, pentru economii de materiale, de forță de muncă).

Sumele necesare pentru plata premiilor speciale pe unitate de produs se suportă din rezultatele financiare ale întreprinderii, iar plata acestora se face peste fondul de retribuire planificat.

Premiile se aprobă de organul de conducere colectivă al unității, iar pentru cadrele din conducerea unității, de organul ierarhic superior care le-a numit în aceste funcții.

Conform prevederilor cap. V pct. 2 din anexa nr. 3 la Decretul nr. 325/1983, listele cuprinzând sumele individuale acordate personalului vor fi afișate în toate unitățile, cu cel puțin 10 zile înainte de data plății acestora, astfel încât oamenii muncii să ia cunoștință din timp și să formuleze observații și propuneri.

Aceste premii nu se iau în considerare la calcularea: ajutoarelor materiale din cadrul asigurărilor sociale; sporurile prevăzute de Legea nr. 57/1974; retribuției medii zilnice ce servește drept bază de calcul pentru indemnizația acordată în timpul concediului de odihnă. Se includ în veniturile supuse urmăririi silite pentru datorii față de unitate.

**PREMII PENTRU DOCHERI.** Legea nr. 57/1974, art. 107 prevede: (1) Retribuția tarifară a docherilor este stabilită pe 4 clase de calificare, fiind diferențiată în cadrul fiecărei clase, pentru munca în acord sau regie, pe trei categorii de porturi.

(2) Personalul care contribuie direct la reducerea timpului de staționare a navelor sub operațiuni de încărcare-descărcare poate fi premiat:

a) la navele maritime — la care reducerea timpului de staționare față de normele portuare este de cel puțin 8 ore — dintr-un fond constituit lunar cumulat de la începutul anului, în cadrul fondului de retribuire admisibil, în limita a 1,70 lei/tona de mărfuri operată la navele respective. De aceste premii pot beneficia docherii, conducătorii de utilaje portuare și operatorii de dană care au avut o contribuție deosebită la reducerea timpului de staționare a navelor;

b) la restul navelor, cu până la 10% din retribuția tarifară realizată pe timpul efectiv lucrat la nava respectivă, pentru fiecare procent de reducere a timpului de staționare.

**PREMII PENTRU REALIZĂRI DEOSEBITE ÎN CADRUL UNOR OPERAȚIUNI DE EXPORT.** L. nr. 57/1974, art. 62 prevede:

„Pentru realizări deosebite în cadrul unor operațiuni de export, import și de prestări de servicii cu plată în valută, care reprezintă un aport valutar mai ridicat și determină îmbunătățirea cursului de revenire, personalul muncitor din unitățile economice, precum și cel din aparatul ministerelor, celorlalte organe centrale și consiliilor populare județene și al municipiului București, poate fi premiat în cursul anului dintr-un fond stabilit prin planul național unic de dezvoltare economico-socială”.

Potrivit art. 62 din Legea nr. 57/1974 și anexa 14 la Decretul nr. 100/1979, personalul muncitor din unitățile economice, precum și cel din aparatul ministerelor, celorlalte organe centrale și consiliilor populare județene și al municipiului București poate fi premiat în cursul anului pentru rea-

lizări deosebite în cadrul unor operațiuni de export, import și de prestări de servicii cu plată în valută, care reprezintă un aport valutar mai ridicat și determină îmbunătățirea cursului de revenire.

Premiile se acordă dintr-un fond stabilit anual prin planul național unic de dezvoltare economico-socială. Acest premiu poate fi cumulat de personalul unităților economice cu premiul pentru realizări deosebite în cursul anului și cu sumele din fondul de participare la realizarea producției, a beneficiilor și la împărțirea beneficiilor. Premiul ce se acordă personalului din ministere, alte organe centrale și consiliile populare județene și al municipiului București poate fi cumulat cu premiile anuale.

Conform prevederilor cap. V pct. 2 din anexa nr. 3 la Decretul nr. 325/1983, listele cuprinzând sumele individuale acordate personalului vor fi afișate în toate unitățile, cu cel puțin 10 zile înainte de data plății acestora, astfel încât oamenii muncii să ia cunoștință din timp și să formuleze observații și propuneri.

Aceste premii nu se iau în considerare: la calcularea ajutoarelor materiale în cadrul asigurărilor sociale de stat; la calcularea sporurilor prevăzute de Legea nr. 57/1974; la stabilirea retribuției medii zilnice ce servește drept bază de calcul a indemnizației pentru concediul de odihnă. Premiile se includ în veniturile supuse urmăririi silite pentru datorii față de unitate.

## SPORURI — INDEMNIZAȚII

**SPORUL PENTRU VECHIMEA NEINTRERUPTĂ ÎN ACEEASI UNITATE.** Potrivit prevederilor art. 21 din L. nr. 2/1983, sporul pentru vechime neintreruptă în aceeași unitate se majorează și se acordă în următoarele cote procentuale din retribuția tarifară:

Pentru personalul din unitățile din industria minieră care lucrează în subteran, pentru muncitorii, personalul operativ și mecanicii de locomotivă din unitățile de exploatare a căilor ferate subordonate M.T.Tc. a căror activitate este direct legată de siguranța circulației, pentru docheri, conducători de utilaje portuare și operatori la dană.

Trasa de vechime neintreruptă în aceeași unitate

Pentru personalul din toate ramurile și sectoarele de activitate cu excepția celui prevăzut la lit. B și C

Pentru personalul din industria minieră care lucrează la suprafață

0	A	B	C
1—3 ani	—	3%	4%
3—5 ani	3%	4%	5%
5—10 ani	6%	6%	8%
10—15 ani	9%	9%	11%
15—20 ani	12%	12%	14%
peste 20 ani	15%	15%	18%



Nu este inclus în sumele supuse reținerilor în cadrul răspunderii materiale (Dec. de îndrumare nr. 1/1976 a Plen. Trib. Suprem).

Incassarea necuvenită sau din eroare a sporului pentru condiții de muncă deosebită naște obligația de restituire în sarcina beneficiarului, în termen de 1 an de la incassarea fiecărei sume, atrăgând și răspunderea materială a celor din vina cărora s-a efectuat plata.

**SPORUL PENTRU MUNCA DE NOAPTE.** Prevederea art. 114 din Codul muncii se coroborează cu art. 72 din Legea nr. 57/1974, potrivit căreia „personalul care lucrează în schimbul de noapte și are program de lucru de 7 ore primește retribuirea cuvenită pentru 8 ore. Atunci când programul de lucru în timpul nopții este de 8 ore, pentru munca prestată se acordă un spor de 15% din retribuirea tarifară de încadrare, dacă timpul lucrat noaptea reprezintă cel puțin jumătate din programul de lucru. La unele întreprinderi, sporul pentru munca în timpul nopții poate fi de până la 25% din retribuirea tarifară”.

Potrivit art. 114 alin. 2 din Codul muncii și art. 72 din Legea nr. 57/1974 personalul care lucrează în schimburi de noapte și are program de 7 ore primește retribuirea cuvenită pentru 8 ore. Se consideră muncă în timpul nopții aceea care se prestează în intervalul cuprins între orele 22—6, cu posibilități abaterii, în cazuri justificate, cu o oră în minus sau în plus față de aceste limite. Atunci când programul de lucru în timpul nopții este de 8 ore, pentru munca prestată se acordă un spor de 15% din retribuirea tarifară de încadrare, dacă lucrul de noapte a fost prestat, cel puțin jumătate, între orele 22—6. De sporul pentru munca de noapte beneficiază și persoanele al căror timp de lucru se stabilește în condițiile art. 113 din Codul muncii adică au program de lucru redus pentru că lucrează în condiții de muncă vătămătoare, grele sau periculoase. Pentru aceste categorii de personal sporul pentru munca de noapte se acordă dacă cel puțin jumătate din programul redus de lucru se încadrează între orele 22—6.

Beneficiază de spor de noapte personalul permanent și cel încadrat cu contract de muncă de probă (de pildă maiștrii, timp de 30 zile) în retribuirea tarifară a personalului navigat încadrat pe trepte și gradații este cuprins și sporul pentru muncă în timpul nopții, prevăzut la art. 72 din lege (anexa nr. 1 la Decretul nr. 325/1983).

Se include în calculul retribuirii medii în vederea stabilirii indemnizației pentru concediul de odihnă.

Nu este inclus în retribuirea medie ce servește ca bază de calcul pentru stabilirea despăgubirilor în cazul anulării suspendării din funcție sau a anulării desfacerii contractului de muncă (anexa nr. 14 la Decretul 100/1979).

Nu se ia în calculul ajutoarelor pentru incapacitate temporară de muncă

Nu este supus reținerii în cazuri de răspundere materială (Plen. Trib. Suprem, Dec. de îndrumare nr. 1/1976) Reprezentând un procent fix din retribuirea tarifară de încadrare, nu este influențat de adaosul sau diminuarea retribuirii în raport de gradul de îndeplinire a sarcinilor decurgând din planul unității, sporul de noapte rămânând același.

Se diminuează însă proporțional în cazul când se aplică sancțiunea disciplinară a reducerii temporare a retribuirii în baza art. 100 alin. 1 lit. c din Codul muncii. La unele întreprinderi, sporul pentru munca în timpul nopții poate fi de până la 25% din retribuirea tarifară.

**Practică judecătorească.** Prevederile art. 114 alin. 2 din Codul muncii referitoare la plata sporului de noapte nu se aplică decât dacă munca de noapte se prestează în cadrul unui program normal de lucru, iar nu și în cazurile izolate de prestare de serviciu, ca acel al asigurării serviciului pe unitate în timpul nopții (Trib. jud. Harghita, dec. civ. nr. 413/1983).

**SPOR ÎN INDUSTRIA AERONAUTICĂ ȘI PENTRU PERSONALUL NAVIGANT AERIAN.** Muncitorii de la construcțiile de aeronave și motoare de aeronave, precum și muncitorii din alte meserii și personalul Centrului național al industriei aeronautice române și al unităților subordonate sau din alte unități care participă efectiv la aviație și la realizarea, controlul și urmărirea fabricației și la repararea acesteia, beneficiază de retribuirea tarifară corespunzătoare meseriei sau funcției respective și de un spor de până la 4 la sută care face parte din retribuirea tarifară. Se ia în calcul la stabilirea indemnizației pentru concediul de odihnă și a ajutoarelor materiale din cadrul asigurărilor sociale. Este supus urmării silite (Dec. de îndrumare, Plen. Trib. Suprem, nr. 1/1976).

**SPOR PENTRU PERSONALUL NAVIGANT AERIAN.** Legea nr. 57/1974, art. 108, prevede că personalul navigant, precum și alte categorii de personal navigant aerian în timpul zborului, pe lângă retribuirea tarifară, primesc pentru timpul de zbor o indemnizație care are caracter de retribuire tarifară.

## STIMULENTE

**STIMULAREA ACTIVITĂȚII DE INVENȚII ȘI INOVAȚII.** Potrivit prevederilor Decretului nr. 383/1984, în scopul stimulării oamenilor muncii de a contribui cu soluții noi și eficiente la creșterea productivității muncii și reducerea costurilor de producție, prin invenții și inovații, fondul de participare la beneficii se majorează cu suma reprezentând efectele aplicării în producție a invențiilor și inovațiilor, în următoarele proporții: a) 50 la sută din efectele aplicării în producție a invențiilor și inovațiilor, în primul an de aplicare; b) 25 la sută în al doilea an de aplicare, dacă se menține efectul invenției sau inovației. (art. 7).

Prin an de aplicare se înțelege perioada de cîte 12 luni care începe să curgă de la data aplicării în producția curentă a invenției sau inovației. (art. 8).

Sumele cu care se majorează fondul de participare la beneficii se suportă din rezultatele financiare ale unității economice, (art. 10).

Sumele reprezentînd efectul aplicării în producție a invențiilor și inovațiilor se determină prin compararea costurilor efectiv realizate cu cele planificate, pe baza datelor privind reducerea consumurilor specifice de materii prime, materiale, combustibili și energie, a consumului de manoperă și a cheltuielilor de amortizare pe unitatea de produs. În situația în care în timpul aplicării invențiilor și inovațiilor intervin reduceri sau creșteri de costuri de producție ca urmare modificării unor prețuri sau retribuirii ori prin aplicarea altor măsuri, influența acestora nu se ia în considerare în calculul avantajelor economice (art. 11 alin. 2).

Sumele individuale de care pot beneficia autorii invențiilor și inovațiilor din fondul constituit potrivit art. 7, se acordă independent de celelalte premii și stimulente de care beneficiază personalul respectiv și nu sînt plafonate. (art. 12).



primite cu acest titlu nu se includ în retribuirea tarifară medie. Nu se iau în calcul la stabilirea ajutoarelor materiale de asigurări sociale. Se includ în veniturile supuse reținerilor pentru datoriile beneficiarului.

**RECOMPENSE PENTRU INVENȚII ȘI INOVAȚII** — Sunt reglementate de prevederile art. 37 și 38 din Legea nr. 62/1974 iar normele pentru calcularea recompenselor materiale sînt stabilite în detaliu prin Decretul nr. 93/1974. Autorii invențiilor aplicate în economia națională, personal încadrat sau membrii cooperatori, sînt recompensați, moral sau material, prin: acordarea de titluri științifice, ordine și medalii, grade profesionale, promovarea în mod excepțional în funcție, acordarea de premii și alte recompense bănești stabilite în funcție de avantajele economice și sociale post-calculate.

Plata recompensei materiale se face anual pe întreaga perioadă de aplicare a invenției, fără a putea depăși 5 ani. Mărimea recompensei ce se poate plăti anual, fără a depăși nivelul de trei retribuiții tarifare lunare a funcției de cercetător științific principal din ramura în care se aplică invenția, se determină proporțional cu avantajele economice postcalculate pe baza următoarelor criterii:

Categorie	Avantajele economice în lei realizate într-un an de aplicare a invenției	
I	— pînă la 100000 lei	2%
II	— 100 001—500 000 lei	200 lei + 1% la suma ce depășește 100000 lei
III	— 500001—1000000 lei	6000 lei + 0,5% la suma ce depășește 500000 lei
IV	— 10000001—2000000 lei	8500 lei + 0,25% la suma ce depășește 1000000 lei
V	— peste 2000000 lei	11000 lei + 0,15% la suma ce depășește 2000000 lei

Mărimea recompensei pentru fiecare invenție se aprobă de CNST și MF la propunerea unității socialiste titulare de brevet cu avizul institutului central de cercetare, academiei de științe din ramura în care se aplică invenția sau organul central tutelar.

Plata recompensei se face după obținerea aprobărilor, de către unitatea la care s-a aplicat invenția, din economiile efectiv realizate în urma aplicării acesteia.

**Recompensele pentru inovații** sînt reglementate de prevederile art. 63 și 73 din Legea nr. 62/1974. Autorul unei inovații are dreptul să primească un certificat de inovator prin acordarea căruia i se poate da dreptul la evidențiere și promovare în muncă, la acordarea de ordine și medalii și alte distincții. Pentru inovațiile care prezintă o importanță economică sau socială cu totul deosebită, la promovarea organizațiilor socialiste unde s-au aplicat, organele centrale tutelare, cu avizul institutelor centrale de cercetare, academiei-

lor de științe sau institutelor de cercetare-proiectare de profil, pot să aprobe o premiere echivalentă cu cuantumul a cel mult de trei ori retribuirea tarifară lunară a inovatorului, pentru primul an de aplicare, indiferent de numărul inovațiilor aplicate în acest an.

În cazul inovației realizate în comun de mai multe persoane, premiul este echivalentă cu cel mult de trei ori retribuirea tarifară a coautorului cu retribuirea cea mai mare.

Conform prevederilor art. 5 alin. 4 și 5 din Legea nr. 4/1980, directorii generali, directorii generali adjuncți, directorii, directorii adjuncți și asimilații acestora, în ministere, organele locale de specialitate ale administrației de stat, centrale, întreprinderi și celelalte unități economice de stat și cooperatiste, precum și celelalte cadre de conducere din activitatea economico-socială și din aparatul de partid și de stat, enumerate în lege, a căror retribuire este egală sau mai mare decît cea prevăzută pentru funcția de secretar de stat, pot primi drepturile ce li se cuvin potrivit legii, pentru activitatea de invenții și inovații.

Recompensele pentru invenții și inovații se pot cumula cu celelalte stimulente materiale: premii în cursul anului pentru realizări deosebite; sumele individuale din fondul de participare la beneficii etc.

Recompensele nu se includ în calculul retribuirii tarifare medii și nu se iau în calcul la stabilirea ajutoarelor materiale de asigurări sociale.

Se includ în veniturile supuse urmăririi silit.

**RECOMPENSE ÎN ACTIVITATEA DE CERCETARE, INGINERIE TEHNOLOGICĂ ȘI PROIECTARE.** Potrivit art. 118 din Legea nr. 57/1974, personalul din unitățile de cercetare, inginerie tehnologică și de proiectare poate beneficia de recompense de pînă 2% din avantajele economice postcalculate, realizate de unitățile beneficiare în urma aplicării în practică a rezultatelor cercetării și proiectării. Aceste avantaje pot reprezenta economii la fondurile de producție și la cele rezultate prin înlocuirea importurilor de produse cu licențe.

Avantajele se calculează o singură dată în primul an de la atingerea parametrilor prevăzuți Modul de stabilire a avantajelor economice, a recompenselor și condițiilor în care se repartizează personalului se aprobă prin decret al Consiliului de Stat. Personalul care beneficiază de astfel de recompense poate primi și recompensele prevăzute de art. 92 din lege, dacă a contribuit efectiv la predarea înainte de termenul planificat a obiectivelor de investiții, în condițiile legii, întrucît aceste două forme de stimulare nu se exclud, ele fiind complementare.

Recompensele nu se includ în retribuirea ajutoarelor materiale de asigurări sociale. Ele se includ în veniturile supuse urmăririi silit.

**RECOMPENSE ÎN CINEMATOGRAFIE.** Legea nr. 57/1974 prevede:

Art. 163 — Personalul din echipele de filmare, precum și cel din atelierele și secțiile de bază ale studiourilor cinematografice, care contribuie la realizarea filmelor, poate beneficia de premii pentru realizarea de economii față de costul de deviz al filmului, dintr-o cotă de pînă la 30% din economia realizată, în funcție de calitatea obținută. Mărimea premiului individual pentru economii nu va depăși pe an 3 retribuiții tarifare lunare.

Art. 164. — Personalul din unitățile de artă și cinematografie mai poate beneficia și de unele premii pentru realizări deosebite de importante în domeniul creației artistice și literare, al artelor interpretative și al difuzării culturii, stabilite prin decret al Consiliului de Stat, din fondurile destinate acest-



lui scop. Mărimea premiului individual inclusiv premiile de la sfârșit de an și în cursul anului nu poate depăși anual 3 retribuiți tarifare lunare.

Potrivit art. 62 și art. 163—164 din Legea nr. 57/1974 și anexa nr. 1 la Decretul nr. 100/1979, în legislația noastră este creată posibilitatea pentru acordarea unor premii specifice anumitor activități sau ramuri. Astfel, personalul din echipele de filmare, precum și cei din atelierele și secțiile de bază ale studiourilor cinematografice, care contribuie la realizarea filmelor, poate beneficia de premii pentru realizarea de economii față de costul de deviz al filmului. Legea se referă la personalul propriu al studiourilor cinematografice, precum și la regizorii, pictorii și alte cadre artistice — membri ai echipei de filmare — retribuite pe film, pe bază de contracte și nu la colaboratori sau alte persoane care iau parte sporadic sau întâmplător, la realizarea de filme.

La determinarea economiilor pe fiecare film nu se iau în calcul economiile realizate la cheltuielile de regie generală și la amortizare.

Premiile pot reprezenta maximum 30% din economia realizată, în funcție de categoria de calitate a fiecărui film și anume: pentru filmele de categoria I, până la 30%; pentru filmele de categoria II până la 20%; pentru filmele de categoria III până la 10%.

Premiile se stabilesc în procente de mai sus, de către organul de conducere colectivă al Centralei Româniafilm și se plătesc dacă sînt îndeplinite cumulativ următoarele condiții: predarea copiei standard a filmului are loc la termenul fixat; economiile obținute se reflectă în beneficiul peste plan realizat la filmul respectiv. Premii pentru economii de forță de muncă se plătesc în limita fondului total de retribuire planificat anual al studioului.

Premiile pentru economii la celelalte costuri de deviz se plătesc din fondul de retribuire planificat pe activități și acțiuni, prin planurile de casă trimestriale. Aceste premii se pot adăuga celor acordate pentru realizări deosebite de importante în baza art. 164 din Legea nr. 57/1979. Pentru regizori, pictori etc. — membri ai echipei de filmare — retribuiți pe film, pe bază de contract, premiul individual ce li se poate acorda nu va depăși 20% din veniturile de bază stabilite prin contract.

Potrivit art. 8 alin. 2, din Decretul nr. 325/1983, premiile se aprobă de consiliul oamenilor muncii din unitate. Pentru persoanele din conducerea unității ele se aprobă de organul de conducere colectivă al organului ierarhic superior.

Conform prevederilor cap. V pct. 2 din anexa nr. 3 la Decretul nr. 325/1983, listele cuprinzînd sumele individuale acordate personalului vor fi afișate în toate unitățile, cu cel puțin 10 zile înainte de data plății acestora, astfel încît oamenii muncii să ia cunoștință din timp și să formuleze observații și propuneri.

Potrivit prevederilor art. 207 alin. 2 din Legea nr. 57/1974, soluționarea contestațiilor cu privire la acordarea premiilor este de competența consiliului oamenilor muncii din unitate sau a organului ierarhic superior dacă numirea personalului respectiv s-a făcut de către acest organ.

Premiile nu se iau în considerare la stabilirea retribuiției medii ce servește drept bază de calcul a indemnizației pentru concediul de odihnă; la calcularea ajutoarelor materiale în cadrul asigurărilor sociale de stat etc. Se includ în veniturile supuse reținerilor pentru debite.

## INDEMNIZAȚII DE ASIGURĂRI SOCIALE

**INDEMNIZAȚIA PENTRU INCAPACITATEA TEMPORARĂ DE MUNCĂ.** Potrivit art. 2—7 și art. 21—26 din H.C.M. și a U.G.S.R. nr. 880/1965, personalul cu contracte de muncă pe durată nedeterminată are dreptul, în cazul incapacității temporare de muncă determinată de boală sau accident, la indemnizație care se acordă, potrivit prevederilor legale, pînă la data însănătoșirii sau pînă cînd se stabilește eventual gradul de invaliditate de către comisia medicală de expertiză și recuperare a capacității de muncă. În această ultimă situație, ajutorul se acordă pînă la sfîrșitul lunii următoare aceleia în care s-a dat avizul de către comisie. Înăuntrul acestui termen, unitatea are obligația să întocmească dosarul de pensionare, completat cu toate actele necesare și să-l depună la oficiul de pensii în raza căruia domiciliază persoana căreia i s-a întocmit dosarul. În cazul în care incapacitatea de muncă s-a ivit în perioada de încercare în vederea definitivării încadrării în muncă, cel în cauză are dreptul la ajutor în cuantumul prevăzut pentru persoanele cu o vechime de pînă la 2 ani, în afară de cazul în care cel în cauză candidează la o funcție de conducere din unitatea în care lucrează, situație în care ajutorul se acordă în funcție de vechimea neîntreruptă în muncă.

Persoanele cu contracte de muncă pe durată determinată au dreptul la ajutor care se acordă pe o perioadă de cel mult 65 zile lucrătoare în cursul unui an calendaristic, numai dacă cei în cauză au o vechime în muncă de cel puțin 4 luni în ultimele 12 luni premergătoare concediului sau de 10 luni în ultimii 2 ani premergătoare concediului medical. În cazul cînd incapacitatea de muncă se datorează unui accident de muncă sau în legătură cu munca ori unei boli profesionale, ajutoarele se acordă pe toată durata incapacității, indiferent de vechimea în muncă.

Pensionarii de invaliditate de gradul III încadrați în muncă primesc ajutorul în aceleași condiții ca restul personalului. Retribuția tarifară lunară pe baza căreia se calculează ajutorul convenit pensionarilor de invaliditate de gradul III este aceea care rezultă din însumarea retribuiției tarifare de încadrare corespunzătoare muncii prestate și pensiei de invaliditate ce se plătește pe timpul cît sînt încadrați.

Ceilalți pensionari încadrați în muncă primesc în perioada incapacității temporare de muncă, în loc de ajutoare, pensia integrală.

Indemnizația se plătește, pe baza certificatelor medicale, din fondul asigurărilor sociale, în cuantum de 85% din retribuiția lunară.

Cuantumul ajutoarelor pentru incapacitate temporară de muncă determinată de boală sau accident se stabilește în raport cu vechimea neîntreruptă în muncă, pe baza retribuiției tarifare astfel: pînă la 2 ani 50%; de la 2—5 ani 65%; de la 5—8 ani 75%; peste 8 ani 85%.

Pentru personalul sezonier care are în fiecare an o activitate periodică în aceeași unitate sau în alte unități, cuantumul ajutoarelor se stabilește în raport cu timpul rezultat din însumarea perioadelor lucrate anterior acordării concediului medical dacă a lucrat cel puțin 6 luni în aceeași unitate sau în unități diferite la care a trecut în mod organizat (la indicația organelor competente).

Cei în vîrstă de 14—18 ani, cu o vechime neîntreruptă în muncă de pînă la 2 ani, au dreptul, în cazul incapacității temporare de muncă, la ajutoare în cuantum de 56% din retribuiția tarifară lunară. Nu primesc ajutor pentru incapacitate temporară de muncă persoanele care nu respectă



tratamentul medical prescris sau nu se prezintă la vizita medicală indicată pentru urmărirea bolii, precum și persoanele care simulează boala.

Persoanele a căror activitate încetează prin desfacerea contractului de muncă din inițiativa lor (demisie), în condițiile art. 135 din Codul muncii, și se îmbolnăvesc în timpul celor 15 zile lucrătoare de preaviz, primesc ajutor numai până la expirarea preavizului, deoarece după această perioadă raporturile de muncă au încetat. În baza art. 24 din D. nr. 138/1964, în caz de boală sau accident, pe perioade scurte de incapacitate de muncă, inclusiv pe timpul spitalizării, personalul muncitor trimis în străinătate beneficiază de drepturile ce se acordă în țară, potrivit legii, calculate la retribuția tarifară avută în lei, de retribuția tarifară în valută stabilită conform legii.

Ajutorul se acordă pentru primele 3 zile calendaristice de concediu medical în proporție de 50% din quantumul convenit, în afară de cazurile cind incapacitatea temporară de muncă este cauzată de un accident de muncă sau în legătură cu munca, de o boală profesională și, în caz de tuberculoză, cind se acordă, integral, din prima zi de concediu medical. De asemenea, beneficiază din prima zi de quantumul integral al ajutorului și cei aflați în incapacitate temporară de muncă datorită bolilor transmisibile sau urgențelor medico-chirurgicale, stabilite de Ministerul Sănătății.

Ajutorul se acordă în proporție de 35% din retribuția tarifară lunară cind incapacitatea temporară este provocată de un accident de muncă, în legătură cu munca, de o boală profesională sau de tuberculoză, indiferent de natura contractului de muncă și de vechimea neîntreruptă în muncă.

Pentru calcularea ajutorului se ia în considerare retribuția tarifară de încadrare din luna în care s-a acordat concediul, inclusiv majorările, sporurile și indemnizațiile care, conform Legii nr. 57/1974 au caracter tarifar. În cazul majorării cu caracter general a retribuției tarifare în lunile următoare de concediu, se ia în calcul retribuția tarifară majorată.

Sporul pentru vechimea neîntreruptă în aceeași unitate, majorat corespunzător, dacă e cazul, se include în calcul. În cazul în care sporul de vechime se majorează ca urmare a trecerii într-o altă tranșă de vechime (de la 5 la 10 ani de pildă), începînd cu luna în care a avut loc majorarea, acesta se include în calculul ajutorului. Suma astfel stabilită se împarte la 25,5 sau 24,4, după cum în unitatea respectivă se aplică sau nu săptămîna de lucru redusă, obținîndu-se retribuția pe o zi, asupra căreia se aplică procentele prevăzute mai sus, iar suma rezultată se înmulțește cu numărul zilelor lucrătoare cuprinse în concediul medical.

Pentru cei ale căror retribuții tarifare orare sînt stabilite pentru regim de lucru redus, retribuția lunară de încadrare se determină prin înmulțirea retribuției orare cu numărul mediu lunar al orelor de lucru prevăzute de regimul de muncă. Pentru pensionarii de invaliditate de gr. III, retribuția tarifară lunară ce servește ca bază de calcul este cea care rezultă din însușirea retribuției tarifare, de încadrare, corespunzătoare muncii prestate și a pensiei ce li se plătește pe timpul încadrării. La retribuția tarifară orară se adaugă sporul pentru condiții deosebite de lucru; sporul pentru vechimea neîntreruptă în aceeași unitate; indemnizația de conducere (sporul de șef de echipă) prevăzută de art. 70 din Legea nr. 57/1974, retribuția mai mare cu 5—25% acordată potrivit art. 71 (a) din aceeași lege personalului de execuție și operativ care prin natura muncii lucrează peste programul normal de lucru sau indemnizațiile de conducere acordate unor cadre didactice și medicale potrivit art. 140 (4) și 150 (4) din Legea 57/1974 etc. Nu se includ în calcul: cîștigul (adaosul) din acord, sporul pentru ore suplimentare, pentru munca de noapte, de șantier etc. Quantumul minim al ajutorului este

de 18 lei/zi; pentru cei ce lucrează cu 1/2 normă ajutorul se reduce la jumătate. Persoanele cu contracte de muncă pe durată nedeterminată ale căror contracte au fost desfăcute de unitate din motive neimputabile lor beneficiază de ajutor dacă la data desfacerii se găseau în incapacitate de muncă sau aceasta s-a ivit în următoarele 90 de zile de la data respectivă.

Ajutorul se plătește și în cazul în care incapacitatea de muncă se ivește în timpul în care persoana se află în concediu de odihnă ori fără plată, sub condiția ca persoana să fie internată într-o unitate medico-sanitară sau să i se acorde un concediu medical mai mare de 7 zile.

Ajutorul material se acordă pe baza ordinelor de plată de pe certificatele de concediu medical aprobate de conducerea unității, completate și calculate de unitatea la care lucrează beneficiarul. Se achită odată cu plata celei de-a doua chenzine, scăzîndu-se din quantumul convenit avansul chenzinal. În perioada cît se primește ajutor, contractul de muncă nu poate fi desfăcut decît pentru cazurile prevăzute în art. 130, alin. 1, lit. c, d, g, j, k și l din Codul muncii (art. 146 din Codul muncii). Ajutorul necerut sau neachitat la timp pe baza actelor justificative, întocmite și aprobate în condițiile legii, poate fi solicitat timp de 3 ani socotiți din ziua restabilirii capacității de muncă.

Sumele plătite în plus cu titlu de ajutor se recuperează de la beneficiari, în termen de un an, iar în cazul cind nu este posibil se va stabili răspunderea materială a celor vinovați de producerea daunei.

Din ajutorul material nu pot fi făcute rețineri în contul debitelor.

#### Practică judecătorească

1. Potrivit art. 24 din H.C.M. și U.G.S.R. nr. 880/1965, persoanele ale căror raporturi de muncă au încetat sînt îndreptățite la ajutoare pentru incapacitatea temporară de muncă ivită în cel mult 90 de zile de la încetarea acestor raporturi, numai dacă au funcționat pe baza unor contracte pe durată nedeterminată, care au fost desfăcute pentru anumite motive prevăzute de textul menționat, iar nu și atunci cind au avut încheiate contracte pe durată determinată. (Trib. Suprem. Dec. civ. nr. 1718/1978).

2. Potrivit art. 27 din H.C.M. și U.G.S.R. nr. 880/1965, ajutoarele pentru incapacitate temporară de muncă se acordă pe baza certificatelor medicale eliberate și aprobate în condițiile prevăzute de normele legale. Cît privește refuzul nejustificat de a elibera certificatul medical, deci nu la or contestat la organele administrative competente în materie, deci nu la organele de jurisdicție a muncii. Sub acest aspect, faptul că litigiile în legătură cu stabilirea și plata ajutoarelor materiale în cadrul asigurărilor sociale de stat se soluționează de către organele de jurisdicție a muncii nu este de natură să ducă la altă soluție. Într-adevăr, aceste organe de jurisdicție au dreptul numai de a cenzura refuzul nejustificat al plății ajutorului material pe baza certificatelor medicale legal și temeinic eliberate (Trib. Suprem. Dec. civ. nr. 1879/1978).

Obligația de a plăti ajutorul (indemnizația) pentru incapacitate temporară de muncă este independentă de cauza ce a dus la îmbolnăvirea persoanei, încadrate în muncă și pierderea capacității de muncă a acesteia, deoarece drepturile și obligațiile care formează conținutul raportului juridic de asigurare socială de stat sînt prestabilite de lege, iar voința părților nu poate avea nici un rol asupra acestora. Dispozițiile art. 25 din Hot. nr. 880/1965 a Consiliului de Miniștri și a fostului Consiliu Central al U.G.S.R., în temeiul cărora ajutoarele pentru incapacitate temporară de muncă nu se acordă persoanelor care nu respectă tratamentul medical prescris sau nu se prezintă la vizita medicală indi-



unor sarcini care prezintă complicații, înainte de începerea sau după expirarea concediului de maternitate, care fac ca femeia să fie inaptă de muncă, ea beneficiază de ajutorul corespunzător pentru pierderea temporară a capacității de muncă, pe baza certificatului medical eliberat de organul sanitar competent. Tot de ajutor pentru pierderea temporară a capacității de muncă se beneficiază și în cazul când survine o întrerupere legală de sarcină înainte începerii concediului de maternitate.

Contractele de muncă ale femeilor care se găsesc în concediu de maternitate nu pot fi desfăcute din inițiativa unității, în afară de cazurile prevăzute la art. 130 alin. 1 lit. c, d, g, j, k și l din Codul muncii.

Femeile ale căror contracte de muncă au fost desfăcute în mod legal pentru unul din motivele prevăzute la art. 24 din H.C.M. și U.G.S.R. nr. 880/1965, înainte de a intra în concediu de maternitate, beneficiază de ajutorul de maternitate în cazul în care nașterea a avut loc pe parcursul a 9 luni de la data desfacerii contractului de muncă.

Pentru calcularea ajutorului se ia în considerare retribuiția tarifară de încadrare din luna în care începe concediul, la care se adaugă sporul pentru vechime neîntreruptă în unitate și sporul pentru muncă în condiții deosebite; indemnizația tarifară (sporul) pentru conducerea formației de lucru (art. 70 din Legea nr. 57/1974); retribuiția tarifară mai mare cu 5—25% pentru munca peste programul de lucru (art. 71 alin. 4 din Legea nr. 57/1974); indemnizațiile de conducere acordate unor cadre didactice și medicale (art. 140 alin. 4 și art. 150 alin. 4 din Legea nr. 57/1974). Suma obținută se împarte la 25,5, obținându-se retribuiția pe o zi. Asupra acesteia se aplică procentele arătate mai sus, iar suma ce rezultă se înmulțește cu numărul zilelor lucrătoare cuprinse în perioada concediului medical aprobat. În cazul celor ce lucrează în unități cu săptămâna de lucru redusă (o săptămână pe lună), retribuiția zilnică se obține prin împărțirea retribuiției tarifare lunare la 24,4 în loc de 25,5.

Pentru femeile ale căror retribuiții tarifare orare sînt stabilite prin acte normative pentru regim de lucru redus, retribuiția tarifară de încadrare se determină prin înmulțirea retribuiției orare cu numărul mediu lunar al orelor de lucru prevăzute de regimul de muncă de care beneficiază. Pentru femeile pensionate de invaliditate de gr. III, retribuiția tarifară orară pe baza căreia se calculează ajutorul este cea rezultată din însumarea retribuiției tarifare de încadrare corespunzătoare muncii prestate și a pensiei de invaliditate ce li se plătește pe timpul cît lucrează. Quantumul minim al indemnizației este de 18 lei pe zi. Pentru femeile care lucrează cu o jumătate de normă, quantumul minim se reduce cu 50%.

Ajutorul se achită o dată cu plata chenzinei a II-a, scăzîndu-se din quantumul convenit avansul plătit la prima chenzină. Ajutoarele necerute sau neachitate la timp pot fi solicitate în termen de 3 ani de la data cînd trebuiau plătite. Ajutorul nu poate face obiectul urmăririi silit, nu se ia în calculul indemnizației pentru concediul de odihnă sau al despăgubirilor convenite în cazul anulării desfacerii contractului de muncă.

**INDEMNIZAȚIA ÎN CAZUL CONCEDIILOR PENTRU ÎNGRIJIREA COPILOR BOLNAVI.** Potrivit art. 157 din Codul muncii, art. 17 și art. 21—23 din H.C.M. și a U.G.S.R. nr. 880/1965, femeile încadrate în baza unui contract de muncă pe durată nedeterminată, care au copii bolnavi mai mici de 3 ani, primesc ajutor material din fondul de asigurări sociale de stat. Femeile încadrate cu contracte de muncă pe durată determinată primesc acest ajutor dacă au o vechime în muncă de cel puțin 4 luni în ultimele 12 luni premergătoare concediului medical, sau de 10 luni în ultimii doi ani premergători concediului medical.

Pentru acordarea ajutorului este necesară existența unui contract de muncă, chiar dacă acesta nu se prezintă sub formă scrisă. Durata concediului este stabilită de Ministerul Sănătății și Consiliul Central al U.G.S.R. și variază în funcție de durata și natura bolii copilului; în cazul internării copilului în spital împreună cu mama, concediul plătit se acordă pe toată perioada internării. În cazul în care se acordă concediu medical pentru îngrijirea copilului în continuare la domiciliu, după ieșirea din spital, concediul nu poate fi mai mare de 21 zile. În cazul copilului bolnav de boli transmisibile, mama primește concediu medical astfel: 14 zile pentru rujeolă; 21 zile pentru tuse convulsivă; 14 zile pentru varicelă; 14 zile pentru parotidită epidemică; 5 zile pentru rubeolă; 21 zile pentru scarlatină. Pentru copii care au fost bolnavi de poliomielită și au rămas cu sechele și pentru copiii imobilizați în ghips, concediul medical al mamelor este de pînă la 90 de zile.

Quantumul ajutorului se stabilește în raport cu vechimea neîntreruptă în muncă, pe baza retribuiției tarifare, astfel: pînă la 2 ani — 50%; de la 2 la 5 ani — 65%; de la 5 la 8 ani — 75%; peste 8 ani — 85%. Pentru femeile încadrate cu contracte de muncă pe durată determinată, care au în fiecare an activitate periodică în aceeași unitate sau în alte unități, quantumul ajutorului se stabilește în raport cu timpul rezultat din însumarea perioadelor lucrate anterior acordării concediului medical.

Pentru calcularea ajutorului se ia în considerare retribuiția lunară tarifară de încadrare (inclusiv retribuiția tarifară majorată în baza art. 71 alin. 4 din Legea nr. 57/1974) din luna în care s-a acordat concediul medical. Retribuiția tarifară respectivă se împarte la 25,5, obținându-se retribuiția pe o zi, asupra căreia se aplică procentele prevăzute mai sus, suma rezultată înmulțindu-se apoi cu numărul zilelor lucrătoare cuprinse în perioada concediului medical. În cazul personalului care beneficiază de reducerea săptămînii de lucru (o zi pe lună), retribuiția medie zilnică se află prin împărțirea retribuiției tarifare lunare la 24,4 zile (în loc de 25,5 zile). Pentru persoanele a căror retribuiție tarifară orară este stabilită pentru regim de lucru redus, retribuiția tarifară lunară de încadrare se determină prin înmulțirea acestor retribuiții cu numărul mediu lunar al orelor de lucru prevăzute de regimul de muncă de care beneficiază. Pentru persoanele care sînt pensionari de invaliditate de gradul III, retribuiția tarifară lunară pe baza căreia se calculează ajutorul este aceea care rezultă din însumarea retribuiției tarifare de încadrare corespunzătoare muncii prestate și a pensiei de invaliditate ce li se plătește pe timpul cît sînt încadrate.

La stabilirea retribuiției tarifare care se ia ca bază de calcul pentru acordarea ajutorului nu se include sporul pentru vechime neîntreruptă în aceeași unitate și sporul pentru muncă în condiții deosebite. Quantumul minim al ajutorului este de 18 lei pe zi. Pentru persoanele care lucrează cu o jumătate de normă, quantumul minim se reduce la jumătate. Ajutorul se acordă pentru primele 3 zile calendaristice de concediu medical în proporție de 50% din quantumul convenit.

În perioada cît se primește ajutorul material, contractul de muncă nu poate fi desfăcut, în afară de cazurile prevăzute în art. 130 lit. c, d, g, j, k și l din Codul muncii (art. 146 din Codul muncii).

Ajutorul material nu poate fi urmărit silit și nu se include în calculul indemnizației pentru concediul de odihnă sau al retribuiției medii ce servește drept bază pentru stabilirea despăgubirilor datorate de unitate în cazul anulării desfacerii contractului de muncă.



**INDEMNIZAȚIA PENTRU PROTEZE.** Potrivit prevederilor art. 12 din H.C.M. și a U.G.S.R. nr. 880/1965, modificat prin H.C.M. nr. 1356/1968, personalul muncitor are drept la ajutoare pentru proteze chirurgicale, dentare, oculare și auditive, centuri abdominale și aparate ortopedice în cuantum de 100% din costul protezei, indiferent de mărimea retribuiției tarifare de încadrare de natura contractului de muncă și de vechimea în muncă, în cazul accidentelor de muncă sau în legătură cu munca, ori a bolilor profesionale. Aceste normative citate prevăd că aceste indemnizații se acordă în următoarele procente: 100% personalului cu o retribuiție tarifară lunară de până la 850 lei 75% celor cu retribuiție lunară de la 851 la 1150 lei; 50% celor cu o retribuiție tarifară de la 1151 la 1350 lei. Deoarece în prezent retribuiția tarifară lunară minimă pe economie este mai mare decât suma de 1350 lei, practic aceste prevederi se mai pot aplica în cazul pensionarilor de invaliditate de gradul III, dacă retribuiția tarifară pentru o jumătate de normă împreună cu pensia nu depășește suma de 1350 lei, precum și în cazul persoanelor încadrate cu o singură fracțiune de normă a căror retribuiție tarifară nu depășește această sumă, probleme valabile și în ceea ce privește pe cooperatori. Ajutorul material nu poate face obiectul urmăririi silite și nu se ia în calculul indemnizației pentru concediu de odihnă, sau a drepturilor ce se cuvin în cazul anulării desfacerii contractului de muncă.

**INDEMNIZAȚIA PENTRU TRATAMENT BALNEOCLIMATERIC.** Potrivit art. 10, 21—25 din H.C.M. și a U.G.S.R. nr. 880/1965, personalul muncitor cu contracte de muncă pe durată nedeterminată, trimis pentru tratament în stațiunile balneoclimaterice, beneficiază de ajutor material care se acordă pentru zilele de tratament balnear ce depășesc durata concediului de odihnă, la care se adaugă 2—3 zile pentru transport și pentru readaptarea la condițiile de viață de la domiciliu după venirea din stațiune. Cei care sînt în incapacitate temporară de muncă și sînt trimiși la tratament balneoclimateric de organele medicale competente primesc ajutor pe toată durata tratamentului.

Cuquantumul ajutorului se stabilește în raport cu vechimea neîntreruptă în muncă pe baza retribuiției tarifare de încadrare — și eventual a retribuiției tarifare majorate (adică sporul pentru șeful de echipă, retribuiția reglementată de art. 71 alin. 4 din Legea nr. 57/1974, indemnizațiile de conducere acordate unor cadre didactice și medicale în baza art. 140 alin. 4 sau art. 150 alin. 4 din L. nr. 57/1974, astfel: până la 2 ani — 50%; de la 2 la 5 ani — 65%; de la 5 la 8 ani — 75%; peste 8 ani — 85%.

Nu se includ în calcul: câștigul din acord (sporul pentru acord); sporul pentru condiții deosebite de muncă; sporul pentru vechimea neîntreruptă în aceeași unitate și indemnizația de conducere (prevăzută la art. 30 din Legea nr. 57/1974). Ajutorul se acordă din prima zi.

Pentru calcularea ajutorului se ia în considerare retribuiția tarifară de încadrare din luna în care a avut loc plecarea în concediul de odihnă. Aceasta se împarte la 25,5 obținându-se retribuiția pe o zi, asupra căreia se aplică lor lucrătoare cuprinse în perioada concediului medical adică zilele care depășesc concediul de odihnă. În cazul celor care lucrează în unități cu săptămîna de lucru redusă (o săptămîna pe lună), retribuiția zilnică se obține prin împărțirea retribuiției tarifare lunare la 24,4 în loc de 25,5. Pentru cei ale căror retribuiții tarifare sînt stabilite prin acte normative pentru regim de lucru redus, retribuiția tarifară lunară de încadrare se determină prin înmulțirea gimul de muncă de care beneficiază.

Cuquantumul minim al ajutorului este de 18 lei pe zi, iar pentru cei ce lucrează cu 1/2 de normă, suma cuvenită se reduce la jumătate. Ajutorul se achită odată cu plata celei de a doua chenzine. Ajutorul necerut sau neachitat la timp poate fi solicitat în termen de 3 ani de la data cînd trebuia plătit.

Sumele plătite în plus cu titlu de ajutor se recuperează de la beneficiari în termen de 1 an de la data plății, iar dacă nu pot fi recuperate de la aceștia se va stabili răspunderea materială subsidiară a celor vinovați de producerea daunei. Pentru sumele plătite necuvenit anterior perioadei de 1 an și pînă la 3 ani se va stabili răspunderea materială a celor din vina cărora s-a făcut plata necuvenită a acestor drepturi.

Ajutorul nu poate fi urmărit silit și nu se include în calculul indemnizației pentru concediul de odihnă și nici al despăgubirilor datorate de unitate în cazul anulării desfacerii contractului de muncă.

**INDEMNIZAȚIA PENTRU CARANTINĂ.** Potrivit prevederilor art. 11, art. 23—26 din H.C.M. și U.G.S.R. nr. 880/1965 și art. 144 și 145, alin. 1 din Codul muncii, personalul cu contracte de muncă cărui i se interzice să meargă la lucru de către organele medicale, din cauza unei boli molipsitoare, beneficiază de ajutor material pentru carantină pe durata stabilită prin actele normative în vigoare.

Ajutoarele pentru carantină se acordă în cuantum de 85% din retribuiția tarifară, și, dacă e cazul, și din retribuiția tarifară majorată, indiferent de natura contractului de muncă și de vechimea neîntreruptă în muncă, din prima zi de concediu medical.

Nu se includ în calcul: sporul de vechime neîntreruptă în aceeași unitate și sporul pentru muncă în condiții deosebite. Pentru calcularea ajutorului se ia în considerare retribuiția tarifară de încadrare din luna în care cel în cauză este supus carantinei. Aceasta se împarte la 25,5, obținându-se retribuiția zilnică asupra căreia se aplică procentul de 85%, suma rezultată înmulțindu-se cu numărul zilelor lucrătoare cuprinse în perioada concediului medical.

Pentru cei a căror retribuiție este fixată cu ore pentru regim de lucru redus, retribuiția tarifară lunară de încadrare se determină prin înmulțirea retribuiției orare cu numărul mediu lunar al orelor de lucru prevăzute de regulamentul de muncă de care beneficiază. În cazul personalului care beneficiază de reducerea săptămîinii de lucru (o zi pe lună), retribuiția medie zilnică se află prin împărțirea retribuiției tarifare lunare la 24,4 zile (în loc de 25,5 zile).

Cuquantumul minim al ajutorului este de 18 lei pe zi, iar dacă se lucrează cu 1/2 de normă, acesta se reduce la jumătate. Ajutorul necerut sau neachitat la timp poate fi solicitat în termen de 3 ani de la data cînd trebuia plătit.

Sumele plătite în plus se recuperează de la beneficiari în termen de un an de la data plății; pentru ceea ce excede termenul de un an, pînă la trei ani, se va stabili răspunderea materială (principală) în sarcina celor care au dispus plata necuvenită a acestor sume. Persoana care a dispus plata necuvenită a acestor drepturi are și o răspundere materială (subsidiară) pentru situația în care în termenul de un an, ceea ce s-a plătit necuvenit nu se poate recupera de la beneficiarii plății.

Ajutorul nu poate fi urmărit silit, nu i se ia în calculul indemnizației pentru concediul de odihnă sau al despăgubirilor datorate de unitate în cazul anulării desfacerii contractului de muncă. De asemenea, în baza prevederilor art. 11 din H.C.M. și U.G.S.R. nr. 880/1965, personalul muncitor cu contracte de muncă pe durată determinată cărui i se interzice să meargă la lucru



de către organele medicale din cauza unei boli molipsitoare se află în concediu medical pentru carantină.

Concediul medical în caz de carantină se acordă numai pe baza certificatelor medicale eliberate de către medicul de întreprindere sau de medicul teritoriului respectiv, pe baza avizului organelor Inspectiei de Stat pentru igiena pe o durată stabilită în normele prevăzute în „profilaxia bolilor transmisebile” a Ministerului Sănătății. Perioada concediului medical în caz de carantină se ia în considerare la calcularea durată stagiului absolvenților învățământului superior cursuri de zi.

**INDEMNIZAȚIA PENTRU DECES.** Potrivit art. 18—20 inclusiv din H.C.M. și a U.G.S.R. nr. 880/1965 și art. 145, alin. 1, din Codul muncii, personalul are drept la un ajutor în cuantum de 500 lei în cazul decesului unui membru de familie pe care îl întreține, inclusiv pentru copiii născuți morți. La decesul persoanei încadrate se acordă membrilor de familie ai acesteia sau persoanelor din afara familiei care au suportat cheltuielile ocazionate de deces, un ajutor în cuantum de 800 lei.

Persoanele cu contracte de muncă pe perioadă nedeterminată au drept la ajutor indiferent de vechimea în muncă. Persoanele cu contracte de muncă pe durată determinată beneficiază de ajutorul de deces numai dacă îndeplinesc condițiile de vechime de cel puțin 4 luni în ultimele 12 luni sau de 10 luni în ultimii doi ani anterior datei decesului. Prin excepție, pentru persoanele cu contracte de muncă pe durată determinată, decedate în urma unui accident de muncă, a unui accident în legătură cu munca sau a unei boli profesionale, ajutorul de deces se acordă fără a se cere îndeplinirea condițiilor de vechime. Se consideră membri ai familiei întreținuți de cel încadrat în vederea acordării ajutorului soțul (soția, numai dacă nu are un drept propriu), copiii în vîrstă de pînă la 18 ani, sau dacă urmează o școală (inclusiv învățămîntul superior), pînă la terminarea acesteia, copiii incapabili de muncă, indiferent de vîrstă, dacă și-au pierdut capacitatea de muncă înainte de împlinirea vîrstei de 18 ani sau înainte de terminarea școlii, timp în care se aflau în întreținerea părinților: părinții și bunicii celui încadrat sau ai soției (soțului) acestuia, care au un venit lunar de cel mult 500 lei. Copil, în înțelesul de mai sus, este cel rezultat din căsătorie, sau din afara căsătoriei ori înfiat, precum și copilul pe care cel în cauză l-a luat pentru a-l crește în condițiile prevăzute de art. 88 din Codul familiei. Părinții, în înțelesul legii, sînt fie părinții, fi-rești, fie cei care au înfiat copilul. În situația în care în familia în care s-a produs decesul sînt mai multe persoane încadrate în muncă, ajutorul bănesc se acordă o singură dată, persoanei care a avut în întreținerea sa pe decedat, sau acelei persoane care a suportat cheltuielile prilejuite de deces.

Ajutorul se acordă în cazul în care decesul a intervenit în perioada de timp de 90 zile următoare desfacerii contractului de muncă numai dacă această desfăcere s-a făcut în condițiile menținerii vechimii neîntrerupte în muncă sau în timpul cînd decedatul se afla în incapacitate temporară de muncă și primea ajutor de asigurări sociale de stat.

Ajutorul de deces se achită la data cererii, pe baza actelor doveditoare și anume: copie după actul de deces certificată de conducerea unității, copie după actul de stare civilă prin care se dovedește gradul de rudenie (certificat de naștere, certificat de căsătorie), declarație din care să rezulte că decedatul a fost întreținut de persoana încadrată care solicită ajutorul sau un act din care să rezulte că această persoană a suportat cheltuielile prilejuite de deces.

Ajutorul de deces nesolicitat sau neachitat la timp poate fi solicitat — pe baza actelor justificative legale — timp de 3 ani de la data decesului.

termenul este prevăzut de art. 176 (2) din Codul muncii și se referă la orice pretenții bănești față de unitate. Ajutorul de deces nu poate fi urmărit, fiind apărut de lege deoarece are o destinație specială. Nu se ia în calculul indemnizației pentru concediul de odihnă sau al despăgubirilor datorate de unitate în cazul anulării desfacerii contractului de muncă.

## ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

**INDEMNIZAȚII PE DURATA CONCENTRĂRII REZERVISTILOR.** Potrivit prevederilor art. 82 alin. 7 din L. nr. 14/1972, soldații și gradații rezerviști primesc de la organizațiile socialiste la care au lucrat pe toată durata concentrării, o indemnizație lunară egală cu jumătate din retribuirea medie, luîndu-se ca bază retribuirea calculată pe ultimele trei luni. Membrii cooperativelor meșteșugărești primesc lunar de la acestea, jumătate din cîștigul lor mediu, luîndu-se ca bază cîștigul realizat pe ultimele trei luni (art. 82 alin. 2). Membrii cooperativelor agricole de producție primesc de la C.A.P. un ajutor lunar egal cu jumătate din cîștigul mediu realizat pe ultimele 12 luni din munca în cooperativă (art. 82 alin. 3).

**COTA-ADAOS PENTRU MUNCITORUL CARE INDEPLINEȘTE ȘI FUNCȚIA DE RESPONSABIL.** Decretul nr. 325/1983, Anexa nr. 1, pct. 13, lit. a în notă, prevede:

„În prestările de servicii, lucrătorii care îndeplinesc și atribuția de responsabil de unitate pot primi, pe lângă drepturile cuvenite pentru realizările proprii, și o cotă de pînă la 20% calculată asupra cîștigului realizat de toți lucrătorii din unitatea condusă, dar nu mai mult de 25% din retribuirea tarifară proprie”.

Dispoziția citată are în vedere pe muncitorii calificați.

**COTA-ADAOS PENTRU AGENȚII DE CONTRACTĂRI ȘI ACHIZIȚII.**

Anexa nr. IV, Cap. VII, lit. A, prevede:

„Agenții de contractări achiziții cu contract de muncă pe durată nedeterminată din activitatea de contractări-achiziții, care coordonează activitatea unui număr de agenți sezonieri sau temporari, pot primi o cotă de pînă la 15% calculată a cîștigului lucrătorilor coordonați”.



## CAPITOLUL VI

# Disciplina muncii și răspunderea disciplinară

### DISCIPLINA MUNCII

**DISCIPLINA MUNCII — OBLIGAȚIE SINTETICĂ ȘI COMPLEXĂ A ÎNTREGULUI PERSONAL.** Potrivit art. 96 și 97 din Codul muncii, noile relații socialiste de muncă și procesul de îndeplinire a obiectivelor societății socialiste multilateral dezvoltate impun, în toate sferile de activitate și pentru fiecare membru al colectivului de muncă, necesitatea respectării cu strictețe a disciplinei, îndeplinirea exemplară a sarcinilor de serviciu.

Persoanele încadrate în muncă au datoria de a realiza întocmai și la timp obligațiile ce le revin la locurile lor de muncă, pentru îndeplinirea obiectivelor planului național unic de dezvoltare economică și socială. Ele au îndatorirea de a acționa în mod conștiințos pentru sporirea eficienței și îmbunătățirii calității produselor, pentru realizarea obligațiilor care decurg din contractele colective și individuale de muncă, regulamentele de organizare și funcționare a unităților, regulamentele de ordine interioară, precum și din dispozițiile primite din partea conducătorilor de unități și a șefilor ierarhici.

Disciplina muncii constituie un factor important în organizarea și desfășurarea muncii. Sub raport economic, disciplina muncii constituie o necesitate obiectivă, o condiție esențială a procesului de muncă în vederea sporirii producției, a creșterii calității produselor și productivității muncii.

Importanța disciplinei muncii în dezvoltarea vieții economice și sociale a determinat consacrarea ei pe cale legislativă. Astfel, art. 96 din Codul muncii stabilește că noile relații de muncă și procesul de îndeplinire a obiectivelor societății socialiste multilateral dezvoltate impun, în toate sferile de activitate și pentru fiecare membru al colectivului de muncă, necesitatea

respectării cu strictețe a disciplinei, îndeplinirea exemplară a sarcinilor de serviciu, adică, astfel cum se dezvoltă în art. 97 din același cod, datoria fiecărui om al muncii de a realiza întocmai și la timp obligațiile ce-i revin la locul de muncă, pentru îndeplinirea planurilor de producție, de organizare a întregii activități și de îmbunătățire a muncii. Disciplina socialistă a muncii cuprinde ansamblul îndatoririlor ce revin oamenilor muncii în calitate de persoane încadrate într-un colectiv de muncă din unitățile socialiste. Numai îndatoririle care izvorăsc din raportul juridic de muncă — bazat pe contractul de muncă ori pe calitatea de membru al unei organizații cooperatiste sau obștești — fac parte din disciplina socialistă a muncii. Principala metodă de realizare a disciplinei muncii o reprezintă convingerea și măsurile cu caracter recompensator. În adevăr, prin însăși exprimarea liberă a voinței de a încheia contractul de muncă, persoana încadrată acceptă conștient și din convingere normele de disciplină de la locul de muncă. Sub acest aspect, răspunderea disciplinară apare ca un mijloc subsidiar de întărire a disciplinei în muncă, prin sancționarea persoanelor încadrate care, la un moment dat, prin conduita lor, tulbură ordinea și disciplina la locul de muncă.

Stabilirea conținutului noțiunii de disciplină socialistă a muncii se poate realiza având în vedere prevederile art. 97 din Codul muncii și ale art. 5 din Legea nr. 1/1970 din care rezultă că disciplina muncii constă în îndeplinirea complexă de a realiza întocmai și în termen obligațiile de serviciu, de a presta o muncă de calitate conform indicațiilor organelor de conducere și șefilor ierarhici, de a respecta programul de muncă și procesul tehnologic, normele de protecție a muncii, de a apăra avutul obștesc, de a avea o pregătire profesională superioară, de a participa activ la gospodărirea patrimoniului încredințat unității și la conducerea acesteia.

În raport cu profilul activității unității, îndatoririle persoanelor încadrate, izvorite din cerința disciplinei muncii sînt, în principal, următoarele:

- a) respectarea cu strictețe a ordinii și disciplinei la locul de muncă, urmărirea și aplicarea cu fermitate a normelor și instrucțiunilor referitoare la desfășurarea procesului de producție, îndeplinirea cu simț de înaltă răspundere a îndatoririlor de serviciu, manifestarea intransigenței față de orice abatere de la regulile stabilite;
- b) respectarea programului de lucru — executarea întocmai și la timp a obligațiilor de serviciu;

- c) folosirea integrală și cu maximum de eficiență a timpului de muncă pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu;
- d) respectarea normelor de muncă și a prescripțiilor de calitate stabilite;

- e) însușirea și respectarea procesului tehnologic și de muncă stabilit pentru compartimentul, respectiv locul de muncă, la care își desfășoară activitatea;

- f) folosirea mașinilor, utilajelor și instalațiilor încredințate, la parametri de funcționare prevăzuți în documentația tehnică și în condiții de deplină siguranță;

- g) utilizarea eficientă a materiilor prime, materialelor, combustibililor și energiei, sporirea gradului de valorificare a acestora, recuperarea tuturor resurselor materiale și energetice re folosibile;

- h) respectarea consumurilor normate de materii prime, materiale, combustibili și energie, luarea măsurilor necesare pentru evitarea risipei de orice fel, înlăturarea oricărei neglijențe în păstrarea și administrarea bunurilor;

- i) respectarea normelor de protecție a muncii, precum și a celor privind folosirea echipamentului de protecție și de lucru și de prevenire a in-



rile, instalațiile unității ori viața, integritatea corporală sau sănătatea unor cendiilor sau a oricăror alte situații care ar putea pune în primejdie clădirile, instalațiile unității ori viața, integritatea corporală sau sănătatea unor persoane;

j) înștiințarea de îndată a șefului ierarhic superior despre existența unor nereguli, abateri, greutăți sau lipsuri în aprovizionarea locului de muncă, în întreținerea mașinilor, utilajelor etc., propunerea de măsuri pentru prevenirea unor asemenea situații;

k) interdicția lăsării fără supraveghere, în timpul programului de muncă, a mașinilor și instalațiilor în funcțiune;

l) interdicția părăsirii locului de muncă pînă la sosirea schimbului, în unitățile în care activitatea este organizată pe schimburi: în caz de neprezentare a schimbului, persoana încadrată în muncă este obligată să anunțe șeful ierarhic, pentru a fi luate măsurile necesare;

m) păstrarea, dezvoltarea și apărarea patrimoniului încredințat, gospodărirea judicioasă a acestuia;

n) respectarea dispozițiilor legale privind păstrarea secretului de stat și a celor referitoare la documentele, datele sau informațiile care nu sînt destinate publicității;

o) respectarea regulilor de acces în locurile de muncă unde intrarea este permisă numai în anumite condiții;

p) comportarea corectă în cadrul relațiilor de serviciu, promovarea de raporturi de înțelegere cu toți membrii colectivului de lucru, de asigurare a unui climat de disciplină muncitorească și combaterea oricăror manifestări necorespunzătoare;

r) menținerea ordinii și curățeniei la locul de muncă;

s) ridicarea neconținută a calificării profesionale, a nivelului de cunoștințe tehnico-științifice și de cultură generală, frecventarea și absolvirea cursurilor de perfecționare organizate sau recomandate de unitate.

**ELEMENTE DEFINITORII ALE RĂSPUNDERII DISCIPLINARE.** În legislația muncii nu există o definiție a răspunderii disciplinare. Se acceptă în mod unanim că răspunderea disciplinară intervine în cazurile în care o persoană încadrată în muncă într-o unitate socialistă săvârșește cu vinovăție o abatere de la obligațiile de serviciu, inclusiv de la normele de comportare.

Răspunderea disciplinară este o formă a răspunderii juridice, incidentă în raporturile juridice de muncă. În cele ce urmează, prezentăm răspunderea disciplinară a persoanelor încadrate în unități în baza contractelor de muncă, indiferent de natura lor (pe durată nedeterminată sau determinată), astfel cum este reglementată de prevederile Legii nr. 1/1970 și ale Codului muncii — acestea constituind regimul juridic general.

Constituind una din formele răspunderii juridice, existența ei este condiționată de existența vinovăției, indiferent de gravitatea ori intensitatea acesteia.

Răspunderea disciplinară poate coexista cu răspunderea contravențională (administrativă), atunci cînd abaterea constituie și contravenție: ea coexistă și cu răspunderea materială cînd abaterea săvîrșită a cauzat prejudicii patrimoniului unității.

## ABATEREA DISCIPLINARĂ — SANCTIUNILE DISCIPLINARE

**ABATEREA DISCIPLINARĂ — ELEMENTE.** Abaterea disciplinară, fără a fi definită, este generic caracterizată în art. 100 din Codul muncii. Din această caracterizare se desprinde că abaterea disciplinară este fapta săvîrșită cu vinovăție de persoana încadrată în muncă, prin care s-au încălcat obligațiile ce-i revin, inclusiv normele de comportare. Fapta persoanei încadrate poate consta fie într-o acțiune (comisiune), fie dintr-o inacțiune (omisiune). Prin acțiunea sa, o persoană poate avea o comportare activă de natură să producă o schimbare cu efecte negative în mediul în care lucrează; prin inacțiune, persoana omite să facă un anumit lucru, are o atitudine pasivă, deși ar trebui să se comporte activ, producînd prin omisiunea sa, de asemenea, o schimbare cu efecte negative în mediul în care lucrează.

Elementele care se cer întrunite pentru ca o faptă să constituie abatere disciplinară și să poată fi sancționată ca atare sînt următoarele: persoana care a săvîrșit abaterea să fie titularul unui contract de muncă; fapta prin care se încalcă obligația de muncă, inclusiv norme de comportare să fie ilicită în sensul că prin aceasta să se fi încălcat o obligație decurgînd direct sau indirect din lege; să existe un rezultat dăunător bunei desfășurări a activității; să existe o legătură cauzală între faptă și rezultat; persoana încadrată în muncă să fie vinovată.

N numai persoana încadrată în muncă poate fi subiect al abaterii disciplinare. Antrenarea răspunderii disciplinare poate avea loc numai dacă fapta socialmente periculoasă a fost săvîrșită de o persoană care se află în raport de muncă cu unitatea, în baza unui contract de muncă; în lipsa contractului de muncă nu poate exista răspundere disciplinară. Specificitatea obiectului raportului juridic de muncă — munca vie — presupune, cu necesitate, subordonarea persoanei încadrate față de disciplina muncii, ca o condiție obiectivă pentru desfășurarea procesului muncii. Această caracteristică a raportului juridic de muncă stabilit între o persoană și o unitate prin contractul de muncă nu o regăsim la alte raporturi juridice. Astfel, contractele de prestări de servicii, de mandat, de colaborare externă, neavînd ca element esențial subordonarea persoanei încadrate față de disciplina muncii în unitatea în care activează, deși aceste contracte au ca obiect, ca și contractul de muncă, prestarea unei activități, nu prezintă caracteristicile contractului de muncă și, deci, titularii unor astfel de contracte nu răspund disciplinar, chiar dacă contractele respective au fost încheiate de titulari cu unități socialiste de stat.

De asemenea, cei care se pregătesc la locul de muncă, elevii și studenții, care fac practică în unități, militarii, persoanele condamnate în baza art. 56 și 58 din Codul penal, de a presta o muncă de reeducare în unități, nu au și nu pot avea răspundere disciplinară în baza Codului muncii. Aceste persoane răspund pentru abaterile săvîrșite potrivit reglementărilor specifice sectorului de care aparțin. Absolvenții învățămîntului superior cursuri de zi, încadrați în unități în baza ordinelor de repartizare, aflați în perioada de stagiatură răspund disciplinar pentru orice abatere de la disciplina muncii (respectiv încălcarea obligațiilor de serviciu și a normelor de comportare în unitate). Durata și natura contractului de muncă nu au nici o influență asupra calificării unor fapte ca abateri disciplinare. Orice persoană cu contract de muncă, fie pe durată determinată, fie pe perioadă nedeterminată, chiar dacă se află în perioada termenului de încercare, este susceptibilă de a răspunde disciplinar. Tot astfel, persoana care prestează munca în baza unui contract de muncă ce se dovedește a fi nul are obligația să



respecte ordinea și disciplina muncii, neputându-se apăra de răspundere disciplinară invocând viciul contractului de muncă.

Persoanele având contracte de muncă pentru prestarea activității la domiciliu au calitatea de persoane încadrate, fiind obligate să respecte îndatoririle ce le revin potrivit contractului, iar în cazul săvârșirii unor abateri, pot fi sancționate disciplinar. Persoanele cu munca la domiciliu, desfășurând activitatea în afara incintei unităților cu care au încheiat contractul de muncă, nu sînt supuse ordinii interioare din unitate sau normelor care se referă la disciplina de la locul de muncă decît pe timpul cît se află la sediul unității; ele au însă îndatorirea de a se supune celorlalte obligații cu privire la respectarea normelor de muncă, a prescripțiilor privind calitatea muncii sau protecția muncii. Numai în cazul încălcării unor astfel de obligații pot fi sancționate disciplinar.

Persoanele ce fac parte din consiliul oamenilor muncii și din biroul executiv al consiliului oamenilor muncii răspund disciplinar, în afara acelor membri care nu sînt încadrați în respectiva unitate. Întrucît între aceștia din urmă și unitate nu s-au stabilit raporturi de muncă derivînd din contracte de muncă, persoanele în cauză nu răspund disciplinar.

Respectarea disciplinei muncii privește toate persoanele încadrate indiferent de funcția sau postul pe care-l ocupă, ceea ce evidențiază caracterul larg, democratic al principiilor prevăzute de lege și egalitatea de tratament în materie de muncă.

Existența unei fapte ilicite constituie cea de a doua condiție necesară pentru existența abaterii disciplinare. Potrivit prevederilor art. 100 (1) din Codul muncii și ale art. 13 alin. 1 din Legea nr. 1/1970, fapta ilicită, sub aspect disciplinar, constă în încălcarea îndatoririlor de muncă, inclusiv a celor ce decurg din normele de comportare. Prin obligația de muncă înțelegem complexul de îndatoriri ce revin fiecărei persoane încadrate în baza contractului de muncă, a tuturor prevederilor legii, începînd cu Constituția și pînă la deciziile legate la nivelul unității, în scopul realizării ordinii necesare desfășurării în bune condiții a procesului de muncă.

În ceea ce privește încălcarea normelor de comportare la care se referă prevederile art. 100 din Codul muncii este necesar să facem precizarea că această încălcare va putea fi sancționată disciplinar în măsura în care, prin contractul de muncă s-a stabilit obligația de a respecta normele de comportare sub aspectul dreptului muncii. Cu alte cuvinte, din punctul de vedere al dreptului muncii, nu este cazul să înțelegem că trebuie să se respecte acele norme de comportare din cadrul mai larg al relațiilor sociale; desigur că, sub aspect moral, și aceste norme trebuie respectate.

Pentru ca nerespectarea normelor de comportare să poată fi sancționată disciplinar, este necesar ca aceste norme să fie în legătură cu raportul de muncă stabilit între persoana încadrată și unitate, conturate în încadrate în muncă de a respecta „normele socialiste de conduită în relațiile sale cu ceilalți membri ai colectivului de muncă, să vegheze la aplicarea rîndului de disciplină de înțelegere și corectitudine, să contribuie la întărirea spiritului de disciplină de înțelegere și corectitudine, să combată orice tendință de manifestări inapoiate”. Tot astfel, art. 5 lit. 1 din Legea nr. 12/1971 prevede printre obligațiile personalului încadrat în muncă în unitățile socialiste de stat, și obligația de a avea „o corectă comportare cetățenească”.

S-a exprimat opinia că normele de comportare antrenează răspunderea disciplinară nu numai în cazul în care se poate stabili o legătură între acestea și obligațiile de serviciu. Din cele de mai sus, se poate ajunge la

concluzia că expresia „norme de comportare” are un conținut mai larg, în sensul că chiar dacă încălcarea normei de comportare nu se află în legătură directă cu obligația de serviciu, faptul că obligația de a respecta normele de comportare are caracter juridic, persoanele din unele domenii de activitate cum ar fi personalul didactic, judecătoresc, procurorii, personalul din aparatul de stat pot fi pasibili de răspundere disciplinară.

Fapta ilicită poate fi săvârșită fie în orele de program fie după ieșirea din program. De asemenea, fapta ilicită poate avea loc atât în unitate (în incintă ori în anexele ei, cum ar fi depozite, rampe de încărcare etc.), cît și în afara unității (cum ar fi în situația conducătorilor de mijloace de transport, a personalului operativ din unitățile de poștă și telecomunicații etc.). Fapta ilicită poate fi săvârșită și la locul de muncă în care o persoană se află în delegare sau este detașată.

Fapta ilicită, săvârșită într-una din situațiile enumerate mai sus, pentru a putea constitui element al abaterii disciplinare, trebuie să încalce o obligație care rezultă din contractul de muncă.

Rezultatul dăunător și raportul de cauzalitate dintre rezultat și fapta ilicită reprezintă alte două elemente necesare pentru atragerea răspunderii disciplinare. Orice abatere disciplinară, respectiv orice încălcare a unei obligații de muncă are urmări dăunătoare, directe sau indirecte prin faptul că prejudiciază ordinea interioară și buna desfășurare a procesului de muncă.

Norma legală sancționează disciplinar orice încălcare a obligațiilor de muncă (și a normelor de comportare), necondiționînd sancțiunea de existența unui rezultat dăunător născut, ci și posibil. Ne aflăm aici în prezența unei prezumții, legea neprevăzînd cerința de a se face dovada că, deși abaterea a avut loc, ea nu a produs sau nu a făcut posibile unele rezultate dăunătoare. Este însă necesar să precizăm că această prezumție legală operează numai în ceea ce privește existența efectelor. La dozarea sancțiunii, unitatea este obligată să stabilească gravitatea și întinderea efectelor, făcînd aplicarea prevederilor art. 178 din Codul muncii, potrivit cărora dovada temeiniciei și legalității dispoziției sau măsuri luate de unitate este în sarcina acesteia. Cu alte cuvinte, prezumția respectivă se referă numai la existența rezultatului prejudiciabil, nu și la întinderea acestuia.

Vinovăția — element subiectiv al abaterii disciplinare — este necesar să fie stabilită pentru a putea spune că o persoană a săvârșit o abatere disciplinară. Este nevoie, deci, să se stabilească nu numai faptul încălcării unei obligații de serviciu, ci și acela că persoana a încălcat obligația din vina sa. Potrivit art. 5 lit. a din Legea nr. 1/1970, personalul muncitor încadrat în muncă are obligația să respecte programul de muncă și să folosească integral și cu maximum de eficiență timpul de muncă. Se pot ivi însă cazuri în care o persoană părăsește locul de muncă mai înainte de sfîrșitul programului din cauza îmbolnăvirii în timpul lucrului, după ce anunță șeful ierarhic. S-ar putea spune, dacă nu se analizează vina persoanei, că ea a săvârșit o abatere disciplinară prin părăsirea locului de muncă. Analizîndu-se însă motivul plecării, se poate constata că persoana nu are o vină, deoarece a plecat pentru un motiv care nu-i poate fi imputabil. Vinovăția necesară stabilirii abaterii disciplinare poate îmbrăca fie forma unei greșeli intenționate — directă sau indirectă —, fie forma unei greșeli neintenționate, săvîrșită cu ușurință sau neglijență. De la principiul că orice formă și orice grad de vinovăție atrag răspunderea disciplinară, se cunosc unele derogări. Astfel, potrivit art. 20 din Legea nr. 1/1970 și art. 136 (3) din Codul muncii, răspunderea disciplinară este atrasă pentru situațiile prevăzute de aceste texte, numai în cazul relei credințe, o formă calificată a vinovăției. În astfel de situații, inovația este asimilată cu gre-



Tribunalul suprem a considerat, că medicii răspund în activitatea lor profesională numai pentru eroarea gravă, vădita imprudență, neglijență sau ignoranță, iar juriconsultul numai dacă avizul său e contrar dispozițiilor clare ale legii, nu și atunci cînd problema de drept este controversată, cînd un text legal este susceptibil de mai multe interpretări, iar avizul dat nu este vădit contrar legii. În această ordine de idei s-a decis, de asemenea, că necorespunderea în muncă datorită lipsei de aptitudini, neîndeminării sau nepriceperii profesionale nu constituie o culpă și — pe cale de consecință — nu atrage răspunderea disciplinară. Unitatea procedează greșit atunci cînd desface disciplinar contractul de muncă pe motivul că persoana încadrată în muncă nu mai poate exercita profesiunea sa datorită stării sănătății, constatată prin expertiză medico-legală. Într-o asemenea situație, contractul de muncă urmează a fi desfăcut pentru necorespundere în funcție, din motive care nu sînt imputabile.

Starea de legitimă apărare care, deși reglementată numai de art. 44 din Cod. pen. se admite totuși că poate împiedica o faptă de a fi ilicită și în domeniul raporturilor de muncă.

Constrângerea fizică sau morală este prevăzută de Cod. pen. în art. 46, operînd însă și în ceea ce privește raporturile de muncă, înlăturînd faptele caracterul de abatere disciplinară.

Ordinul de serviciu nu mai poate fi considerat în prezent ca fiind o cauză absolută de exonerare de răspundere, așa cum se socotea în trecutul chiar apropiat; el poate avea acest efect numai în condiții extrem de circumstanțiate (să nu fie vădit nelegal, executantul trebuie să raporteze asupra nelegalității ordinului primit), așa cum rezultă din unele statute disciplinare aprobate prin decrete. Aceasta este o tendință fundamentată pe dreptul de participare a oamenilor muncii la conducerea unității.

228

Un principiu de bază al răspunderii disciplinare îl constituie legalitatea sancțiunii în sensul că nu se pot aplica alte sancțiuni decât cele prevăzute în lege. Astfel, nu se poate dispune retrogradarea, ca măsură disciplinară, fără termen.

**MUSTRAREA ȘI AVERTISMENTUL.** Muștrarea este cea mai ușoară sancțiune disciplinară prevăzută de reglementările în vigoare, spre deosebire de reglementările anterioare care prevedeau ca primă și cea mai ușoară sancțiune „observația”. Sancțiunea „muștrare” se aplică, de regulă, persoanei care se află pentru prima dată în culpă, pentru abateri de mică importanță. Aceasta nu înseamnă însă că prima abatere atrage în mod automat prima sancțiune, dat fiind că în aprecierea sancțiunii intervin și alți factori obiectivi și subiectivi. Ca oricare altă sancțiune, muștrarea se comunică în scris și motivat celui în cauză. Nu există — în reglementarea actuală — o sanc-

229



țione disciplinară orală. În unele statute disciplinare se prevede expres ca mustrarea se aplică, de regulă, celui care a săvârșit pentru prima dată o abatere de mică importanță. Avertismentul urmează mustrării pe scară gravității sancțiunii, reprezentând tot o sancțiune de ordin moral, care se aplică fie ca a doua sancțiune celui ce a mai fost sancționat anterior, fie ca primă sancțiune când fapta este de o anumită gravitate. Avertismentul se aplică celui care a fost sancționat cu mustrare ori celui care a săvârșit o abatere mai gravă. Practic avertismentul se aplică în acele situații în care se consideră că mustrarea reprezintă o sancțiune prea ușoară în raport cu abaterea săvârșită, aceasta din urmă însă neavând un grad deosebit de gravitate. Se comunică în scris și motivat celui sancționat. Unele statute disciplinare prevăd că avertismentul se aplică celor care repetă abaterea pentru care au fost sancționați cu mustrare sau care, prin încălcarea obligațiilor de muncă și a normelor de comportare în unitate pot influența bunul mers al acesteia.

**RETRAGEREA UNEIA SAU A MAI MULTOR GRADAȚII SAU TREPTE DE RETRIBUIRE PE O PERIOADĂ DE 1—3 LUNI SAU ÎN CAZUL CELOR ÎNCADRAȚI CU RETRIBUȚIA LA NIVELUL DE BAZĂ, DIMINUAREA ACESTEIA CU 5—10% PE ACEEAȘI PERIOADĂ.** Reprezintă prima sancțiune cu caracter pecuniar și ca atare se poate aplica în situația în care abaterea prezintă un anumit grad de gravitate. Această sancțiune fiind în legătură cu retribuirea muncii, față de faptul că sistemul de plată a retribuiției este (de regulă) lunar, socotim — împreună cu alți autori — că perioada de timp pentru care se aplică sancțiunea se stabilește pe luni întregi (1, 2, sau 3 luni) și nu la fragmente de lună. Concluzia poate fi dedusă, de altfel, și din faptul că art. 100 (1) din C. m. unifică perioadele de timp de la 1—3 luni pentru care se poate aplica această sancțiune cu caracter patrimonial, îndepărtând formularea art. 13 lit. d din L. nr. 1/1970, care se referea la o perioadă de 1, 2 luni cu privire la retrogradare.

Individualizarea sancțiunii poate fi realizată pe deplin atât prin posibilitatea retragerii uneia sau mai multor gradații ori trepte, deci prin reducerea cuantumului, cât și prin întinderea perioadei de timp.

Cum legea nu face nici o limitare, se deduce că persoana poate fi sancționată prin retragerea tuturor gradațiilor ori treptelor de retribuire, numărul acestora urmînd să se stabilească în raport de gravitatea faptei.

**REDUCEREA RETRIBUȚIEI ȘI REDUCEREA INDEMNIZAȚIEI DE CONDUCERE PE DURATA DE 1—3 LUNI CU 5—10%.** Sancțiune disciplinară proprie personalului din conducerea unității, care comite abateri de la disciplina muncii, știut fiind că numai această categorie de personal are retribuiție fixă și primește indemnizație pentru funcția de conducere. De regulă, astfel de retribuiții sînt stabilite pentru directori generali, directori, directori adjuncți, ingineri-șefi și contabili șefi, precum și pentru funcțiile similare. Și în astfel de situații, individualizarea sancțiunii este îngăduită prin stabilirea unui cuantum variat al reducerii retribuiției și prin perioada de aplicare a sancțiunii. Din redactarea art. 100 (1) lit. d, se poate deduce neîndoios că reducerea de 5—10% se referă nu numai la retribuiție, ci și la indemnizația de conducere, aplicîndu-se un regim unitar, în sensul că sancțiunea trebuie să privească atât retribuiția, cât și indemnizația de conducere, pe aceeași perioadă de timp.

**RETROGRADAREA ÎN FUNCȚIE SAU ÎN CATEGORIE — ÎN CADRUL ACELEIAȘI PROFESII — PE DURATĂ DE 1—3 LUNI.** Retrogradarea în funcție sau în categorie — în cadrul aceleiași profesii — pe durată de 1—3 luni este sancțiunea care, prin gravitatea ei, premerge desfacerii disciplinare a contractului de muncă, aceasta din urmă reprezentînd sancțiunea maximă în sistemul răspunderii disciplinare. Poate fi aplicată în cazurile cînd s-au săvîrșit abateri însemnate, ori s-a comis o abatere gravă, dar se consideră că autorul poate fi în continuare menținut în cadrul aceleiași colectiv de oameni ai muncii. În cazurile de retrogradare, persoana sancționată urmează a fi încadrată temporar în noua funcție la nivelul gradației sau treptei avute. Condițiile de legalitate ale retrogradării sînt: caracterul „*in rebus*” și nu retragere de gradații sau trepte. Retrogradarea are semnificația juridică a unei modificări temporare a două elemente ale contractului de muncă: funcția și retribuiția, cu mențiunea, după cum am mai arătat, că în noua funcție retribuiția se va stabili la nivelul gradației sau treptei avute. Condițiile de legalitate ale retrogradării sînt: caracterul ei efectiv; respectarea profesiei; durata limitată la maximum 3 luni (și minimum o lună). Cel sancționat cu retrogradare nu poate fi menținut în aceeași funcție, numai cu diminuarea corespunzătoare a retribuiției. Altfel, persoana în cauză ar fi îndreptățită a pretinde diferența de retribuiție în raport cu munca efectiv prestată. Retrogradarea pe o perioadă mai mare de 3 luni ori pe o durată nedeterminată este o măsură abuzivă, reprezentînd în realitate o modificare unilaterală a contractului de muncă, ce poate fi atacată la comisia de judecată chiar înainte împlinirii termenului de 3 luni, dat fiind că măsura este de la început fără bază legală. Fiind o sancțiune disciplinară, se poate aplica numai în cazurile de săvîrșire a unor abateri disciplinare. Ea nu este aplicabilă în cazul necorespunderii profesionale. Este posibilă numai în cazul existenței unor funcții sau categorii inferioare celei deținute de făptaș. Dacă nu există o funcție inferioară în cadrul aceleiași profesii, nu se va recurge la sancțiunea retrogradării, urmînd a se aplica alta apropiată. Statutele disciplinare, descriind această sancțiune, se referă la următoarele două situații cînd se poate aplica: persoana a repetat abaterile pentru care a mai fost sancționată sau, deși nu a fost anterior sancționată, abaterea are urmări grave asupra bunului mers al unității.

Facem precizarea că, prin aplicarea acestei sancțiuni, retribuiția tarifară de încadrare nu se modifică. De aici decurg două consecințe, și anume: sancțiunea nu se trece în carnetul de muncă, iar drepturile care se acordă pe baza retribuiției tarifare de încadrare se mențin (indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă, alocația de stat pentru copii). În ce privește sporul pentru vechime neîntreruptă în aceeași unitate, acesta fiind un drept de retribuire, se calculează la retribuiția tarifară a funcției pe care persoana o îndeplinește efectiv, anume a funcției în care a fost retrogradată.

#### **Practică judecătorească**

**Contestație împotriva retrogradării, Competență.** Dacă din cuprinsul actului prin care s-a dispus retrogradarea în funcție rezultă în mod expres că această măsură a fost aplicată ca sancțiune disciplinară, conform art. 100 (1) lit. e din Codul muncii, adică pe timp limitat, competența de soluționare a contestației împotriva sancțiunii revine organelor administrative prevăzute de art. 175 din același cod. Dacă însă în act nu se face nici o precizare cu privire la perioada de timp a retrogradării și a temeiului ei juridic, instanța investită cu soluționarea contestației urmează să stabilească ea dacă măsura



a fost luată ca sancțiune disciplinară, pentru ca în raport de constatarea a care o va face să determine temeiul juridic și, implicit, competența de soluționare a contestației. (Trib. Suprem Dec. civ. nr. 262/1983).

**DESFACEREA DISCIPLINARĂ A CONTRACTULUI DE MUNCĂ.** Prevederea este cuprinsă în art. 100, alin. 1 lit. f din C. m. și în art. 12, alin. 1 lit. i din același act normativ. Potrivit acestei dispoziții legale, sancțiunea disciplinară a desfacerii contractului de muncă se aplică atunci când „persoana încadrată săvârșește o abatere gravă sau încalcă în mod repetat obligațiile sale de muncă, inclusiv normele de comportare în unitate”. Contractul de muncă se consideră desfăcut pentru motive disciplinare și în cazul când persoana încadrată în muncă este condamnată definitiv pentru o infracțiune în legătură cu munca sa, dacă condamnarea o face necum-punzătoare postului pe care îl deține, potrivit art. 130, alin. 1 lit. k din cod (în acest sens și pentru argumente vezi: Sanda Ghimpu și colectiv, op. cit. vol. II, p. 62—63). Prevederea cuprinsă în art. 130, alin. 1 lit. i, referindu-se la o abatere gravă, s-a considerat, în practica judiciară și în literatura de specialitate, că fapta trebuie să prezinte o gravitate cu totul deosebită, care face necesară îndepărtarea persoanei din unitate. Tribunalul Suprem a precizat că măsura desfacerii unui contract de muncă este prea gravă pentru a fi luată cu ușurință și ea privește totdeauna un drept fundamental al oamenilor muncii, pe care statul socialist îl garantează — dreptul la muncă. Datorită consecințelor deosebite pe care le are desfacerea disciplinară a contractului de muncă, statutele disciplinare, existente în diferitele sectoare de activitate enumeră situațiile care pot determina aplicarea acestei sancțiuni. În ipoteza a doua la care se referă art. 130, alin. 1 lit. i din cod, „încălcări repetate”, necesare pentru a conduce la desfacerea disciplinară a contractului, s-a considerat pe de o parte ca indispensabilă existența a cel puțin 2—3 abateri și, pe de altă parte, o atitudine psihică negativă cu caracter continuu. În cazul abaterilor repetate, nu este necesar ca faptele să fie identice. Faptele ce pot fi luate în considerare, în mod cumulativ, spre a conduce la această sancțiune maximă, trebuie să fie abateri care nu au fost sancționate anterior, nefiind de admis ca aceeași conduită negativă să atragă două sancțiuni disciplinare. Dimpotrivă, dacă după aplicarea sancțiunilor anterioare, persoana săvârșește o nouă abatere, ea poate fi sancționată disciplinar mai grav, cu condiția absolut necesară ca sancțiunile anterioare să-și păstreze încă efectul lor legal, în sensul că nu a intervenit reabilitarea legală sau facultativă. Dacă pentru faptele sancționate anterior a intervenit reabilitarea, de regulă acestea nu pot fi luate în considerare spre a se proceda la desfacerea contractului de muncă. În legătură cu posibilitatea de a desface disciplinar contractul de muncă pentru abateri repetate, nesancționate anterior, s-a considerat că fiecare faptă poate fi avută în vedere numai dacă nu a expirat termenul de 30 de zile calculat de la data cunoașterii ei și termenul de 6 luni de la data săvârșirii, întrucât abaterea săvârșită anterior nu mai poate fi luată în considerare dacă termenul de prescripție a acțiunii disciplinare s-a împlinit. Este indubitabil însă faptul că sancțiunile a săvârșit un număr mare de abateri, nesancționate și pentru care nu mai pot fi aplicate sancțiuni, la individualizarea sancțiunii se va ține seama și de faptul că persoana respectivă de regulă își încalcă atribuțiile de serviciu. Abaterea (sau abaterile) trebuie să privească fie obligațiile de serviciu, fie normele de comportare în unitate. De asemenea, comportarea nu se circum-scrie numai la perimetrul unității, ci și în cazurile când încălcările normelor de comportare se consumă în perioadele de delegare în afara întreprinderii

## STABILIREA ȘI APLICAREA SANCTIUNILOR DISCIPLINARE

**OBLIGATIVITATEA CERCETĂRII PREALABILE A ABATERII DISCIPLINARE.** Prevederea cuprinsă în art. 101 alin. 1 face trimitere la legea specială, respectiv la dispozițiile Legii nr. 1/1970, incidente în materia procedurii aplicării sancțiunilor disciplinare. Potrivit art. 13 alin. 3 din Legea nr. 1/1970, „sancțiunea disciplinară se aplică numai după cercetarea prealabilă a faptei ce constituie abatere, ascultarea persoanei încadrate în muncă și verificarea susținerilor făcute de aceasta în apărare”. Pentru ca organul competent să poată declanșa această procedură prealabilă aplicării sancțiunii, este necesară existența unei sesizări scrise sau verbale, sau să se sesizeze din oficiu. În lipsa unei reglementări, s-a admis că sesizarea se poate formula în orice formă și de orice, de regulă de către șeful ierarhic al autorului abaterii, ori de organele de control ale unității sau din afara acesteia. Pentru a avea o forță probantă corespunzătoare, apreciem că sesizarea făcută de șeful ierarhic al autorului abaterii sau de persoanele care exercită o activitate de control este necesar să se prezinte sub formă scrisă, cuprinzând toate elementele necesare pentru conturarea faptei învinutului cu toate că, după cum am arătat, legea nu prevede o astfel de condiție. Este posibil, în mod frecvent, ca însuși conducătorul unității să constate existența abaterii și autorul acesteia, fie în cadrul exercitării obligațiilor sale de control ierarhic operativ curent, fie în alte împrejurări. În aceste situații, conducătorul unității va dispune efectuarea cercetărilor, de regulă de către șeful ierarhic al învinutului sau, după caz, de șeful unui compartiment, serviciu, secție etc., ori — în funcție de împrejurări — de către o comisie constituită ad-hoc. În situația când abaterea prezintă o gravitate deosebită și a fost săvârșită în comun de mai multe persoane, Procedura prealabilă cuprinde trei operații distincte: cercetarea propriu-zisă a faptei; ascultarea persoanei învinuite; verificarea apărării acesteia. Cercetarea constă în strângerea probelor, verificarea eventualelor acte întocmite de cel învinuit, ascultarea eventualilor martori etc. Ascultarea persoanei învinuite — operație absolut necesară — se poate efectua, astfel cum se desprinde din practica judiciară, atât de către cel însărcinat a face cercetarea cit și, eventual, în fața membrilor grupei sindicale, a membrilor din colectivul de muncă, iar în cazul dezbaterii faptei de către aceștia, a adunării oamenilor muncii din secție, atelier etc. În lipsa unei precizări exprese în lege, esențial este ca poate avea loc prin luarea unei declarații scrise, chiar oral. Esențial este ca cel învinuit să poată fi pus în poziția legală de a-și exercita dreptul său de apărare și, de asemenea, ca unitatea să poată face, în toate cazurile, dovada ascultării, indiferent de mijloacele de dovadă (proces-verbale, declarații sau chiar cu martori).

**Practică judecătorească.** Potrivit art. 13 alin. 3 din Legea nr. 1/1970, al cărui temei juridic îl constituie dispozițiile art. 130 alin. 1 lit. i din Codul muncii, sancțiunea disciplinară a desfacerii contractului de muncă se aplică după cercetarea prealabilă a faptei ce constituie abatere, ascultarea persoanei încadrate în muncă și verificarea susținerilor făcute de ea în apărare. Din aceste dispoziții legale rezultă că cercetarea prealabilă a faptei considerată abatere, ascultarea persoanei încadrate în muncă și verificarea susținerilor sale înainte de a i se aplica sancțiunea disciplinară constituie o condiție esențială a cărei aducere la îndeplinire nu este facultativă, ci obligatorie, deoarece sancțiunea disciplinară poate fi aplicată numai dacă cerința legii a fost satisfăcută. Această prevedere legală, care are caracterul unei măsuri de protecție și de garanție pentru oamenii muncii, în



scopul de a preveni aplicarea unor sancțiuni disciplinare nejustificate, la găsește rațiunea în cazul desfacerii contractului de muncă, adică a celei mai grave sancțiuni disciplinare. În consecință, dacă persoana încadrată în muncă nu a fost ascultată și dacă nu i s-au verificat susținerile făcute în apărare, înainte de a i se fi aplicat sancțiunea disciplinară a desfacerii contractului de muncă, instanța va trebui să constate nulitatea deciziei de desfăcere a contractului de muncă iar, prin consecință, să admită contestația și să dispună reîncadrarea în funcție fără a mai intra în fondul litigiului, deoarece s-a încălcat o prevedere legală imperativă care nu poate fi eludată sub nici o formă.

Dacă însă cercetarea, ascultarea persoanei încadrate în muncă și verificarea susținerilor sale făcute în apărare nu au fost efectuate datorită unor motive întemeiate cum ar fi sustragerea în orice mod a persoanei încadrate de la îndeplinirea acestei proceduri prealabile, instanța va proceda la judecarea litigiului de fond. (Trib. Suprem. Dec. civ. nr. 2482/1984).

**DEZBATAREA ABATERILOR DISCIPLINARE ÎN CADRUL COM-  
PARTIMENTULUI DE MUNCĂ.** Prevederea cuprinsă în art. 100 alin. 2 din Codul muncii se coroborează cu dispozițiile art. 12 din Legea nr. 12/1971, potrivit căreia „în cazul în care o persoană încadrată în muncă desfășoară o activitate profesională necorespunzătoare sau nu respectă ordinea și disciplina la locul de muncă, colectivul din compartimentul respectiv poate cere aplicarea de sancțiuni disciplinare, inclusiv desfăcerea contractului de muncă. Organele de conducere colectivă au obligația să analizeze temeinic aceste cereri și, după ascultarea persoanei în cauză, să ia, potrivit reglementărilor legale în vigoare, măsurile care se impun, informând colectivul asupra hotărârilor luate”.

Potrivit art. 100 alin. 2 din cod, compartimentul de muncă este abilitat a lua în dezbatere numai încălcarea normelor privind ordinea și disciplina la locul de muncă (subl. ns.) și nu abaterile privind normele de comportare în unitate. Precizarea este utilă și justificată, deoarece competența colectivului de muncă este delimitată de perimetrul activităților desfășurate în acest mediu și nu în afara lui. Textul nu cuprinde nici un minim de norme procedurale care să reglementeze forma în care colectivul ia în dezbatere abaterile săvârșite și modalitățile de formulare a cererii. Ca atare, cererea colectivului poate fi formulată de toți membrii colectivului sau numai de către unii, după cum poate fi făcută verbal sau în scris. În privința organului ce urmează a fi sesizat, Codul muncii nu face nici o precizare, folosind termenii de „conducerea unității”, spre deosebire de art. 12 din Legea nr. 12/1971, care stabilește că cererea se va analiza de „organele de conducere colectivă” (consiliul oamenilor muncii, biroul executiv al consiliului oamenilor muncii, consiliul științific din cadrul institutelor de cercetare și proiectare, consiliul ministerului etc.). Organele de conducere colectivă, primind aceste cereri, pot delega membrii ai acestora sau alte persoane din unitate să „analizeze cererile colectivului (unde a avut loc fapta negativă) sau de secție ori chiar directorul unității, în baza art. 101 alin. 1 din Codul muncii, coroborat cu art. 14 din Legea nr. 1/1970.

**CRITERII PENTRU STABILIREA SANCTIUNII.** Dozarea sancțiunii este unul din principiile de bază ale oricărei forme de răspundere. Și în materie disciplinară, Legea nr. 1/1970, prin art. 12 alin. 2, se referă la anumite criterii pentru stabilirea sancțiunii. Potrivit prevederii citate, „la stabilirea sancțiunii disciplinare se va ține seama de cauzele și gravitatea faptei, împrejură-

rile în care a fost săvârșită, gradul de vinovăție a persoanei încadrate în muncă, dacă aceasta a mai avut și alte abateri în trecut, precum și de urmările abaterii”. De asemenea, în baza art. 15 alin. 2 din același act normativ, la stabilirea sancțiunii disciplinare cu retragere a uneia sau mai multor gradații ori trepte de retribuire pe o perioadă de 1—3 luni sau, în cazul celor încadrați cu retribuirea la nivelul de bază, diminuarea acesteia cu 5—10% pe aceeași perioadă, se va ține seama și de faptul dacă pentru încălcarea îndatoririlor de serviciu s-a aplicat o amendă contravențională. Legea nr. 1/1970, cuprind în unitățile de stat, a stabilit aceste criterii cu caracter general și principal. Statutele disciplinare din diferite sectoare de activitate (sistemul energetic mai concret, stabilind în ce cazuri și pentru ce abateri se aplică una sau alta din sancțiunile disciplinare. Sînt însă și cazuri cînd legea însăși apreciază gravitatea unor abateri și, dozînd sancțiunea, dispune aplicarea anumitor sancțiuni. Astfel, potrivit art. 87 alin. 2 din Legea nr. 7/1977, „în cazul apropiării unei derogări de la parametrii de calitate cu încălcarea art. 24, se va aplica persoanei vinovate sancțiunea desfacerii disciplinare a contractului de muncă”.

**APLICAREA SANCTIUNII DISCIPLINARE ÎN CAZUL ÎN CARE PRIN  
ACEEASI FAPTA SE ÎNCALCĂ MAI MULTE OBLIGAȚII DE SERVICIU.** În activitatea unităților socialiste există situații în care o persoană încadrată în muncă săvârșește o faptă prin care au fost încălcate mai multe îndatoriri de serviciu. De pildă, o persoană lipsește de la serviciu nemotivat în ziua cînd avea obligația să supravegheze desfășurarea unor analize de laborator și să consemneze rezultatul lor, sau nu comunică organului ierarhic superior unele date necesare.

Într-o astfel de situație se naște în mod firesc întrebarea dacă persoanei vinovate i se va aplica o singură sancțiune sau dimpotrivă, va fi sancționată separat pentru încălcarea fiecărei obligații în parte. Astfel spus, problema este de a ști dacă pluralitatea de încălcări a îndatoririlor de serviciu atrage sau nu o pluralitate de sancțiuni disciplinare.

Avînd în vedere modul în care se stabilește și efectele pe care le produce sancțiunea disciplinară trebuie admis că — în situația dată — se va aplica o singură sancțiune și anume aceea corespunzătoare celei mai grave dintre abaterile săvârșite. Criteriul determinant în astfel de situații este caracterul unic al faptei. Or, pentru o singură faptă, care constituie abatere disciplinară, nu se poate aplica persoanei decît o singură sancțiune disciplinară.

Dacă se raționează în alt mod și se pune problema cumulului de sancțiuni disciplinare pentru cumulul de încălcări săvârșite printr-o faptă unică, ar trebui acceptate unele consecințe care sînt inadmisibile. Astfel, ar trebui să admitem că, cel puțin din punct de vedere teoretic, se pot aplica pentru cele două abateri disciplinare două sancțiuni egale în grad, adică două mustrări, ori două avertismente, ori două retrogradări în funcție, posibilitate pe care cea mai elementară logică juridică o respinge de plano, întrucît constituie un nonsens. Dacă dimpotrivă, se aplică două sancțiuni diferite este evident că ele își produc consecințele începînd din același moment și deci pe durata celor efectele se suprapun, cele generate de sancțiunea mai gravă absorbînd efectele sancțiunii mai ușoare. Într-adevăr, dacă se admite posibilitatea aplicării a două sancțiuni disciplinare simultane, care și produc efectele concomitent, ar însemna de pildă, ca pe o perioadă de 1—3 luni persoana sancționată să primească și o retribuire inferioară și să fie și retrogradată în funcție, ceea ce pare inadmisibil.



Pentru aceste considerente de logică juridică și pentru puternice argumente de ordin pragmatic trebuie admis, ca unică posibilitate, în situația la care ne referim, aplicarea unei singure sancțiuni.

Desigur că la aplicarea sancțiunii se va avea în vedere — ca circumstanță agravantă — faptul că au fost încălcate două îndatoriri de serviciu.

În situațiile în care, prin aceeași faptă, se săvârșește o abatere disciplinară dar și o contravenție, persoana vinovată își angajează o dublă răspundere: disciplinară și administrativă (prin aplicarea de sancțiuni contravenționale). Aceasta rezultă cu evidență din prevederile art. 15 alin. 2 din Legea nr. 1/1970, potrivit cărora în stabilirea sancțiunii disciplinare se va ține seama și de faptul dacă pentru încălcarea îndatoririi de serviciu s-a aplicat o amendă.

**INDAMISIBILITATEA APLICĂRII SANCTIUNII DISCIPLINARE PENTRU ABATERI SĂVIRȘITE ÎN CADRUL UNUI RAPORT DE MUNCĂ ANTERIOR.** Înainte de a supune discuției distribuirea competenței de a aplica sancțiuni disciplinare, se impune a face precizarea că ele pot fi stabilite numai de organele unității în care a avut loc abaterea sau de unitatea ierarhic superioară acesteia. Abaterea de la normele de disciplină a muncii dintr-o unitate nu poate fi sancționată de persoanele sau organele legal competente dintr-o altă unitate socialistă. Altfel spus, sancționarea poate avea loc numai pentru abateri săvârșite în cadrul unui raport juridic în curs. Considerăm inacceptabil ca organele de conducere ale unei unități să aplice o sancțiune disciplinară pentru abateri săvârșite în cadrul raporturilor de muncă pe care autorul le-a avut anterior cu o altă unitate. Nici natura abaterii și a sancțiunii disciplinare și nici efectele acesteia nu sînt compatibile cu un atare procedeu. Drept consecință, conducerea unei unități nu poate aplica sancțiunile disciplinare personalului pentru abateri săvârșite anterior în cadrul altei întreprinderi, chiar dacă termenele de aplicare a sancțiunii prevăzute de art. 13, alin. 2 din Legea nr. 1/1970 nu au fost depășite. Tot astfel, dacă în intervalul de 6 luni de la săvârșirea abaterii și (sau) a perioadei de 30 zile de la data cînd cel în drept să aplice sancțiunea a luat cunoștință de săvârșirea acesteia, autorul abaterii părăsește unitatea și nu se mai află în raporturi cu aceasta, încadrîndu-se fie direct, fie prin transfer (în interesul serviciului sau la cerere) în altă întreprindere, el nu poate fi sancționat de conducerea acesteia pentru fapta săvârșită în cadrul raportului de muncă anterior.

Inadmisibilitatea aplicării sancțiunilor disciplinare de către conducerea unei unități pentru abateri săvârșite în cadrul altui raport de muncă (anterior) este determinată de natura juridică a actului sancționator. Decizia de sancționare (ca și decizia de imputare) este un act de drept al muncii, săvîrșit de unitate ca parte a contractului de muncă în procesul executării acestuia (vezi pentru amănunte: Sanda Ghimpu, Ion Traian Ștefănescu, Șerban Beligrădeanu, Gh. Mohanu, Dreptul muncii, tratat, vol. I, p. 27 și vol. II, p. 193). Astfel cum s-a precizat, decizia de sancționare fiind un act de drept al muncii este nereductibilă la o altă categorie de acte juridice (Ion Traian Ștefănescu, Disciplina muncii și răspunderea disciplinară, p. 107). Fînd emisă în cadrul unui anumit raport juridic de muncă de către unitatea parte în acest raport, decizia de sancționare nu poate fi operantă pentru fapte ilicite săvîrșite în cursul altui contract de muncă.

**TERMENELE DE APLICARE ȘI COMUNICARE A SANCTIUNII.** Potrivit art. 13 alin. final din Legea nr. 1/1970, sancțiunea disciplinară poate fi stabilită și va trebui să fie comunicată în scris persoanei în cauză, în cel

mult 30 de zile de la data cînd cel în drept să o aplice a luat cunoștință de săvîrșirea abaterii (respectiv în termen de o lună în cazul desfacerii disciplinare a contractului, potrivit art. 130 alin. 2 din Codul muncii); aplicarea sancțiunii nu se poate face însă mai tîrziu de 6 luni de la data săvîrșirii abaterii.

Termenul de 30 de zile este un termen de prescripție, deoarece are ca scop valorificarea, prin folosirea unui mijloc prevăzut de lege, a dreptului unității de a sancționa disciplinar persoanele încadrate care își încalcă îndatoririle de serviciu. Ca orice termen prevăzut de lege pentru exercitarea unui drept subiectiv, poate fi întrerupt și suspendat.

Termenul de 6 luni este însă un termen de decădere. După împlinirea acestuia, persoana nu mai poate fi sancționată disciplinar. În acest sens s-a pronunțat și Plenul Tribunalului Suprem, prin decizia de îndrumare nr. 9 din 28 decembrie 1974. Toate fazele procedurale privind aplicarea sancțiunii trebuie deci să se consume integral înăuntrul perioadei de 6 luni. Termenul de 6 luni începe să curgă de la data comiterii abaterii, respectiv din ziua săvîrșirii faptei (printr-o acțiune sau inacțiune). Acesta fiind momentul stabilit de lege nu ne va interesa data cînd apar efectele dăunătoare generate de abatere. Sînt cazuri cînd momentul săvîrșirii unei fapte poate fi despărțit în timp de data la care apar consecințele respective. Și în astfel de cazuri are relevanță nu data apariției efectelor, ci data săvîrșirii faptei. Deoarece o abatere disciplinară poate consta fie dintr-o omisiune a persoanei încadrate în muncă, prin neaducerea la îndeplinire a unor îndatoriri legale sau contractuale, aflîndu-se prin aceasta în prezența unei abateri continue sau continue, termenul se va calcula cu începere de la data consumării ultimului act de abatere. Termenul de 6 luni reprezintă un termen limită, în sensul că dacă de la data săvîrșirii abaterii și pînă la data sancțiunii trece o perioadă de timp mai mare de 6 luni, conducerea unității pierde dreptul de a o sancționa disciplinar.

Potrivit aceluiași art. 13 din Legea nr. 1/1970, sancțiunea trebuie stabilită și comunicată în cel mult 30 zile de la data cînd organul competent să o aplice a luat cunoștință de săvîrșirea abaterii.

Prima problemă care necesită precizări în legătură cu termenul de 30 zile este aceea privind modalitatea de a stabili cu precizie momentul luării la cunoștință de către organul competent să aplice sancțiunea. S-a admis în mod unanim că data înregistrării sesizării sau a referatului reprezintă data luării la cunoștință. Chiar dacă referatul inițial nu este complet și se fac alte verificări ulterioare, data care se ia în considerare este însă prima înregistrare.

În lipsa unui referat scris și înregistrat, data luării la cunoștință urmează a fi dovedită prin orice probă legală, dat fiind că luarea la cunoștință constituie o împrejurare, un fapt material.

Am arătat că sancțiunile se pot aplica și de către organele de conducere colectivă și deci și față de acestea trebuie să se stabilească data luării la cunoștință; această dată nu poate fi alta decît tot data înregistrării actului (sesizare sau referat). Este mai dificilă situația în care un asemenea act nu a fost înregistrat, ceea ce face ca momentul luării la cunoștință față de fiecare membru al organului de conducere colectivă să fie greu de stabilit. De aceea, credem că momentul în care directorul unității a luat cunoștință de săvîrșirea unei abateri trebuie considerat ca producător de efecte și față de organul de conducere colectivă, deoarece conducătorul unității are obligația legală de a informa organele colective în timp util. Desigur, conducătorul unității este sancționabil peintru omisiunea de informare a organului de conducere colectivă competent să aplice sancțiunea.



Termenul de o lună prevăzut de art. 130 alin. 2 din Codul muncii pentru desfacerea disciplinară a contractului de muncă nu începe să curgă în situațiile enumerate de art. 146 din cod și anume: cînd persoana se află în incapacitate temporară de muncă și primește ajutoare de asigurări sociale, în caz de graviditate, în timpul concediului de maternitate și în perioada de alăptare, în perioada cît îngrijește copilul bolnav în vîrstă pînă la 3 ani, precum și în timpul cît soțul satisface serviciul militar (Plenul Trib. Suprem, Decizia de îndrumare nr. 9/1974, pct. 3).

#### **ORGANE COMPETENTE A APLICA SANCTIUNI DISCIPLINARE PERSONALULUI DIN SECȚII, ATELIERE SAU FORMAȚII DE LUCRU.**

Coroborînd prevederile art. 14 din Legea nr. 1/1970, cu cele cuprinse în alte acte normative cu privire la competența de a aplica sancțiuni disciplinare personalului, rezultă următoarele:

— maeștrii pot aplica următoarele sancțiuni: mustrarea, avertismentul și retragerea unei trepte de retribuire pe o durată de pînă la 3 luni (art. 13 din Legea nr. 6/1977);

— șefii de ateliere, sectoare sau secții din unitate pot să aplice — în baza art. 14 alin. 1 din Legea nr. 1/1970 și art. 6 lit. b din Legea nr. 12/1971 — numai sancțiunile precumpănitor morale: mustrarea și avertismentul, potrivit prevederilor din Regulamentul de ordine interioară;

— directorul întreprinderii și conducătorul unității cu gestiune economică fără personalitate juridică din cadrul întreprinderii ori centralei pot aplica următoarele sancțiuni:

a) retragerea uneia sau mai multor gradații pe o perioadă de 1—3 luni;  
b) retragerea a două sau mai multe trepte de retribuire pe o perioadă de 1—3 luni (retragerea unei singure trepte fiind de competența maeștrilor);  
c) diminuarea retribuției cu 5—10% a persoanelor încadrate la nivelul de bază, pe o perioadă de 1—3 luni; d) retrogradarea în funcție sau în categorie, în cadrul aceleiași profesii, pe durata de 1—3 luni;

— adunarea oamenilor muncii din secții, ateliere sau formații de lucru este competentă a dispune desfacerea disciplinară a contractului de muncă a personalului din aceste compartimente (art. 64 lit. t din Legea nr. 5/1978).

**ORGANELE COMPETENTE A APLICA SANCTIUNI DISCIPLINARE PERSONALULUI TESADP.** Potrivit art. 101 alin. 1 din Codul muncii, sancțiunea disciplinară se stabilește și se aplică de organul de conducere colectivă sau, după caz, de conducătorul unității sau compartimentului de muncă, în condițiile legii. Normele legale la care face trimitere codul muncii sînt cuprinse în art. 14 alin. 2—4 din Legea nr. 1/1970.

Conform art. 14 alin. 2, mustrarea și avertismentul pot fi aplicate și de șefii unor compartimente din unitate, potrivit regulamentului de ordine interioară. Atribuția nu are caracter exclusiv, respectivele sancțiuni putînd fi aplicate și de director sau de organele colective de conducere, după caz. Prin regulamentul de ordine interioară se stabilesc persoanele și sancțiunile aplicabile.

În baza alin. 3 al art. 14, pentru persoanele numite de organul ierarhic superior, sancțiunea disciplinară se aplică de acel organ. Conform prevederilor Legii nr. 5/1978, persoanele numite de organul ierarhic superior sînt: directorul sau conducătorul întreprinderii (art. 48 lit. 1), directorii adjuncți, inginerul șef, contabilul șef și alți conducători pe funcțiuni (art. 50 lit. v).

Potrivit art. 14 alin. 4, pentru persoanele numite cu aprobarea organului ierarhic superior sau a organului colectiv de conducere din unitate,

desfacerea contractului de muncă se face cu aprobarea acestor organe. Din coroborarea prevederilor alin. 3 și 4 ale art. 14 rezultă că: persoanelor numite de organul ierarhic superior nu li se poate aplica nici o sancțiune disciplinară decît de acel organ; în schimb, persoanelor numite de organul colectiv de conducere din unitate, în afară de desfacerea contractului de muncă, li se poate aplica orice altă sancțiune disciplinară și de către directorul unității. Directorul unității și directorul general din centrală pot aplica orice sancțiune disciplinară (inclusiv desfacerea contractului) persoanelor încadrate prin hotărîrea lor (în baza art. 41 lit. j și art. 52 lit. j din Legea nr. 5/1978).

Unele persoane din întreprinderi și centrale care dețin anumite funcții de specialitate pot fi sancționate disciplinar și cu acordul sau avizul unor organe centrale sau avînd atribuții și răspunderi în sectoare specifice. Astfel: desfacerea contractului de muncă pentru abateri disciplinare a conducătorului compartimentului financiar contabil se face de organul de conducere colectivă care l-a numit, cu acordul direcțiilor teritoriale de control și revizii ale Ministerului Finanțelor; desfacerea disciplinară a contractului de muncă al șefilor compartimentelor de control financiar intern se face de către organul colectiv de conducere cu acordul aceluiași direcții teritoriale; pentru personalul din serviciile, birourile și colectivele independente de control tehnic al calității se face de către organul care l-a încadrat, cu acordul Inspectoratului județean al municipiului București pentru controlul calității produselor, iar pentru șeful acestor compartimente este necesar acordul Inspectoratului General de Stat pentru Controlul Calității Produselor și al organului ierarhic superior al unității (art. 43 din Legea nr. 7/1977); personalul din activitatea de control tehnic al calității din unitățile de construcții-montaj poate fi sancționat de organul care l-a numit, cu acordul organelor Inspectoratului General de Stat pentru Investiții-Construcții, iar pentru conducătorul compartimentului C.T.C. este necesar și acordul organului ierarhic superior (art. 72 alin. 2 din Legea nr. 8/1977).

Sancțiunea disciplinară poate fi aplicată și comunicată în scris în cel mult 30 de zile de la data cînd cel în drept să o aplice a luat cunoștință de săvîrșirea abaterii (art. 13 alin. final din Legea nr. 1/1970). Acest termen nu se poate prelungi pe motivul că persoana care are în mod legal competența de a aplica sancțiuni lipsește în perioada respectivă de la serviciu (se află în delegare, în concediu medical, de odihnă etc.). Este firesc ca atunci cînd titularul funcției lipsește — indiferent din ce motive — competența pentru aplicarea sancțiunii să revină locțiitorului de drept sau persoanei delegate de conducerea unității spre a-i exercita atribuțiile.

**STABILIREA RĂSPUNDERII DISCIPLINARE A MEMBRILOR ORGANELOR DE CONDUCERE COLECTIVĂ.** Ne referim la răspunderea pentru abaterile disciplinare săvîrșite în cadrul activității organului colectiv, de membrii acestora, încadrați în muncă în unitatea respectivă.

Răspunderea disciplinară a membrilor organelor de conducere colectivă din unități (consilii ale oamenilor muncii, birouri executive ale acestora, comitete științifice etc.) este acceptată ca o realitate juridică de întreaga literatură de specialitate și chiar de lege. Într-adevăr, art. 20 din Legea nr. 1/1970 instituie răspunderea disciplinară a persoanelor care cu rea credință au determinat aplicarea unei sancțiuni disciplinare și tot același act normativ prevede în art. 14, alin. 1, că sancțiunile disciplinare se pot stabili de organul de conducere colectivă.



Abaterea disciplinară săvârșită de membrii organului colegial se consideră tot ca o încălcare a obligațiilor decurgând din contractul de muncă, acesta incluzând în cuprinsul său implicit sau explicit dreptul și obligația fiecărei persoane încadrate în unitate de a participa la conducerea acesteia, atunci când este ales sau numit ca membru în organele colective de conducere.

Deși aceste obligații își au obârșia tot în contractul de muncă, ele nu sînt în legătură cu munca pe care cel în cauză o prestează în cadrul atribuțiilor funcției în care este încadrat. Ele au cu totul alte caracteristici, sînt de natură pregnant diferită de obligațiile profesionale ale membrului din organul de conducere colectivă, motiv pentru care și răspunderea lui disciplinară trebuie analizată după alte criterii și temeuri. În ce ne privește, o considerăm ca o răspundere atipică.

Pentru aceste considerente, credem că nici competența de a aplica sancțiuni nu poate fi analizată în limitele prevederilor art. 14 din Legea nr. 1/1970 sau ale art. 13 din Legea nr. 6/1977 (în baza cărora maestrul poate aplica următoarele sancțiuni disciplinare: mustrarea, avertismentul și retragerea unei trepte de retribuire pe o durată de pînă la 3 luni). Stricta aplicare a acestor prevederi legale conduce la situații inacceptabile, după cum vom arăta mai departe, ceea ce constituie un argument de neînlăturat. Într-adevăr, este cunoscut că din consiliul oamenilor muncii fac parte și 7—17 reprezentanți ai oamenilor muncii, aleși de adunările generale din rîndul muncitorilor, maeștrilor, personalului tehnic, economic și de altă specialitate, cel puțin 75% dintre aceștia trebuind să fie muncitori și maeștri care lucrează nemijlocit în producție. Stricta aplicare a prevederilor legale citate mai sus (art. 14 din Legea nr. 1/1970 și art. 13 din Legea nr. 6/1977) ar conduce la concluzia că abaterea disciplinară săvârșită de un muncitor membru al C.O.M. urmează să fie sancționată cu una din sancțiunile arătate mai sus, de maestrul din a cărui formație de lucru face parte, iar abaterea unui cadru din personalul tehnic sau economic să poată fi sancționată de șeful compartimentului în care acționează, ceea ce apare cu evidență ca inacceptabil. Nu aceste persoane pot să aprecieze gravitatea și urmările faptei, împrejurările în care a fost săvârșită, astfel cum cere art. 14 alin. 2 din Legea nr. 1/1970.

Considerăm că nici soluția de a localiza dreptul de a aplica sancțiuni disciplinare în competența organelor care au încheiat contractul de muncă în numele unității cu aceste persoane, nu este pe deplin satisfăcătoare, deoarece în cazul unor abateri săvârșite în comun de mai mulți membri ai organului colegial, numiți în funcție de organe diferite (director, C.O.M., Biroul Executiv, adunarea generală a oamenilor muncii, aceasta din urmă în baza art. 64 lit. x, din Legea nr. 5/1978, fraza finală) ar trebui ca fiecare membru vinovat să fie sancționat de un alt organ. Dar adoptarea acestei opinii conduce la situații total inacceptabile, cum ar fi cazul cînd președintele C.O.M. a fost încadrat în funcția ce o deține de către director, acesta ar urma deci să aibă competența de a sancționa disciplinar pe președintele C.O.M., deși el are numai calitatea de prim-vicepreședinte al C.O.M., fapt evident refuzat de cea mai elementară logică juridică. Tot astfel, dacă președintele C.O.M. este o persoană care lucrează în atelierul, secția etc. unei întreprinderi, funcție în care a fost încadrat de adunarea oamenilor muncii din secția, atelierul respectiv (în baza art. 64, lit. x, fraza finală din Legea nr. 5/1978), ar însemna ca pentru abaterea săvârșită de cel în cauză în cadrul C.O.M., să fie sancționat de adunarea oamenilor muncii, organ care nu are competența muncă, prevăzută expres în textul citat).

Considerăm că singura soluție — evident cu caracter pragmatic, dar posibil de cantonat în principiile prorogării de competență — este de a

atribui organului ierarhic superior dreptul de a aplica sancțiuni disciplinare membrilor din organele de conducere colectivă din unitatea subordonată. De altfel, acest organ este legal exclusiv competent, în baza art. 14, alin. 3 din Legea nr. 1/1970, de a aplica sancțiuni disciplinare primului vicepreședinte al C.O.M. (directorul de întreprindere) și directorilor adjuncți, inginer șef, contabil șef) ai întreprinderii respective. Prorogarea de competență la nivelul organului ierarhic superior cu privire la aplicarea sancțiunilor disciplinare oricărui membru al organului de conducere prezintă un însemnat avantaj, întrucît, în ce ne privește, considerăm că numai acest organ este în măsură a cunoaște specificul muncii de conducere cu toate caracteristicile sale și ca atare apare a fi singurul care poate aprecia în mod just abaterea săvârșită, consecințele ei, comportarea anterioară a făptușului etc. Prorogarea de competență în materie de răspundere disciplinară a fost acceptată și analizată în literatura de specialitate (cităm numai Ion Traian Ștefănescu, *Disciplina muncii și răspunderea disciplinară*, București, 1979, p. 103).

**PROROGAREA DE COMPETENȚA A ORGANELOR CARE APLICA SANȚIUNI DISCIPLINARE.** În cazurile în care abaterile disciplinare se săvîrșesc de mai multe persoane, pentru care competența de stabilire a sancțiunii revine — potrivit legii — unor organe diferite, este necesar ca aplicarea sancțiunilor să se facă de organul cu gradul ierarhic cel mai înalt, operînd astfel o prorogare de competență. De pildă, în cazul cînd abaterea este săvîrșită de o persoană încadrată prin hotărîrea organului ierarhic superior, împreună cu alta numită de conducătorul unității, prin aplicarea strictă a dispozițiilor legale (art. 14 din Legea nr. 1/1970) ar trebui ca sancționarea să se facă de organe diferite. Este evident că o asemenea soluție naște o sumă de dificultăți, atît de ordin procedural, cît și de drept material (de pildă, aprecierea abaterii poate fi făcută în mod diferit și deci aplicate sancțiunile diferite; deciziile sau ordinele de sancționare pot fi emise la date calendaristice diferite și deci termenele de formulare a plîngerii să înceapă și să se termine la alte date; organele competente a soluționa plîngerile sînt altele și ele ar putea da soluții diferențiate). În interesul unei stabiliri unitare a răspunderii disciplinare și spre a evita contrarietatea de hotărîri în cazul cînd abaterea s-a săvîrșit de mai multe persoane, este evident că apare ca absolut necesară o prorogare de competență, urmînd ca aplicarea sancțiunii să fie făcută de un singur organ — și anume cel cu gradul ierarhic cel mai înalt.

**EXECUTAREA SANȚIUNILOR DISCIPLINARE.** De regulă, executarea sancțiunilor disciplinare are loc imediat după comunicarea lor. Unitatea în măsurile corespunzătoare pentru aplicarea neîntîrziată a sancțiunilor prevăzute de art. 100, alin. 1, lit. a-f inclusiv, din Codul muncii. Aceasta vine de buna organizare a activității și de efectul moral-educativ al sancțiunii. Sînt însă și situații — rar întîlnite — cînd sancțiunea, deși aplicată, nu este executată imediat, împrejurare care impune a se analiza termenul în care poate fi pusă în executare o sancțiune disciplinară. Cît privește sancțiunile disciplinare care nu au caracter patrimonial — mustrarea și avertismentul — stabilirea unui termen de executare nu prezintă nici o dificultate, față de faptul că executarea acestora are loc pe data aplicării lor. Astfel, de exemplu, dacă sancțiunea „mustrare” a fost comunicată persoanei sancționate în termenul de 30 zile prevăzut de lege, înseamnă că



sanctiunea aplicată a fost executată. Asupra acestui aspect al problemei nu există dubiu.

Se pune însă problema executării acelor sancțiuni disciplinare cu efecte patrimoniale, care sînt executabile în timp, între una și trei luni. Este cazul sancțiunilor prevăzute de lit. c, d și e din alin. 1 al art. 100: retragerea uneia sau mai multor gradații sau trepte de retribuire, ori reducerea retribuției cu 5—10%; reducerea retribuției și a indemnizației de conducere; retrogradarea în funcție sau în categorie în cadrul aceleiași profesii. Nici Codul muncii și nici Legea nr. 1/1970 nu prevăd vreun termen limită înăuntrul căruia să se poată face executarea sancțiunii aplicate.

Sanctiunile pot fi puse în executare numai în cadrul unității în care au fost aplicate. Nu se poate concepe ca ele să fie aplicate în altă unitate, indiferent dacă persoana a părăsit întreprinderea prin demisie, transfer (în interesul serviciului sau la cerere), ori prin desfacerea contractului de muncă din inițiativa unității. Inadmisibilitatea punerii în executare sau continuării executării unor sancțiuni disciplinare aplicate de o unitate în cadrul alteia este determinată de natura juridică a actului sancționator — act de drept al muncii, emis de unitate în calitatea sa de parte în contractul de muncă — și de principiul relativității actelor juridice. Manifestarea de voință a unei părți contractante produce efecte juridice numai în cadrul respectivului raport juridic.

De asemenea, este de arătat că desfacerea disciplinară a contractului de muncă nu produce efecte decît de la data comunicării ei, astfel cum prevede art. 134, alin. 2 din Codul muncii. Înainte de comunicare, raporturile juridice de muncă dintre persoana sancționată și unitate sînt în ființă, chiar dacă i s-a aplicat sancțiunea desfacerii disciplinare a contractului de muncă.

Rămîne de discutat modul în care se execută o sancțiune cu caracter patrimonial, în cazul în care persoana astfel sancționată a suferit anterior tot o asemenea sancțiune și se află încă sub efectul primei sancțiuni. De pildă, a fost sancționată cu retragerea unor gradații sau trepte pe o perioadă de 3 luni și în această perioadă savîrșește încă o abatere disciplinară gravă și este sancționată cu retrogradarea în funcție sau meserie tot pe o perioadă de 3 luni, perioadele suprapunîndu-se parțial. Considerăm că, în lipsa unor norme legale în materia de față, cea de a doua sancțiune nu poate fi executată decît în momentul în care a fost executată prima.

Sanctiunile aplicate pentru abateri săvîrșite la date diferite se vor executa distanțate în timp, executarea celei de a doua urmînd a începe după terminarea primei sancțiuni disciplinare.

● Cu privire la termenul pînă la care poate fi executată o sancțiune disciplinară, considerăm că acesta este legat de termenul de un an înăuntrul căruia persoana este reabilitată.

● În practica unităților socialiste pot avea loc și cazuri în care persoana care a săvîrșit o abatere gravă și ar urma să fie sancționată cu reducerea retribuției sau cu retrogradarea în funcție ori meserie are unele rețineri din retribuție care ating cota maximală de 50% prevăzută de lege (pensii de întreținere, rețineri pentru datorii etc.). În astfel de cazuri, trebuie făcută distincție între aplicarea sancțiunii, în urma căreia persoana primește o altă retribuție și reținerea respectivă care urmează a fi stabilită în condițiile legii, la noua retribuție pe care o primește persoana sancționată.

**REABILITAREA DISCIPLINARA.** Potrivit art. 19 din Legea nr. 1/1970, sancțiunea disciplinară aplicată unei persoane încadrate în muncă — cu excepția desfacerii contractului de muncă — se consideră a nu fi fost luată, dacă timp de un an de la executarea ei aceasta nu a mai săvîrșit o altă abatere. Înainte de expirarea termenului de un an, dar nu mai devreme de 6 luni de la data executării sancțiunii, conducătorul unității poate dispune, dacă persoana nu a mai săvîrșit în acest interval nici o abatere, avînd o bună comportare, ca sancțiunea aplicată să fie considerată a nu fi luată. Reabilitarea în materie disciplinară șterge, după trecerea unui anumit timp, sancțiunea, dacă persoana respectivă nu a mai săvîrșit vreo altă abatere. Art. 19 alin. 1 din Legea nr. 1/1970 se referă la trecerea unui termen de un an iar alin. 2 la un termen de 6 luni. În prima situație ne găsim în prezența unei reabilitări de drept, care operează din ziua în care termenul de 1 an s-a împlinit; acest termen se calculează din ziua în care sancțiunea disciplinară a fost executată. În cea de a doua situație ne aflăm în prezența unei reabilitări facultative, măsură care va putea fi dispusă dacă au trecut 6 luni de la data executării sancțiunii disciplinare.

Competența de acordare a reabilitării facultative o are conducerea unității. Pînă la conducere înțelegem: directorul unității, care are competența să acorde reabilitarea facultativă persoanelor pe care le poate sancționa disciplinar; organul de conducere colectivă, dacă sancțiunea a fost aplicată de acesta; organul ierarhic superior, în cazul reabilitării persoanelor a căror încadrare și eliberare din funcție se fac de acesta.

Reabilitarea facultativă poate fi acordată de unitate numai dacă se ajunge la concluzia că persoana sancționată merită reabilitarea. Nu ne aflăm în prezența unui drept al persoanei. Reabilitarea reprezintă o facultate, rezultat al unei aprecieri a unității, care poate respinge cererea făcută, fără ca persoana în cauză să aibă dreptul a se plînge împotriva neacordării reabilitării. Cererea făcută constituie numai o sesizare, și nu o cerere de natură să oblige la soluționarea ei.

#### EFFECTELE CONSTATĂRII NEVINOVAȚIEI

Potrivit art. 17 din Legea nr. 1/1970, în cazul constatării nevinovației persoanei sancționate, aceasta are dreptul la o despăgubire egală cu partea de retribuție de care a fost lipsită. De asemenea, potrivit art. 20 din aceeași lege, dacă s-a constatat nevinovația celui sancționat, persoanele care cu rea-credință au aplicat sau au determinat aplicarea unei sancțiuni disciplinare răspund disciplinar, material și după caz, penal.



## CAPITOLUL VII

# Încetarea contractului de muncă

### MODALITĂȚI DE ÎNCETARE A CONTRACTULUI

**ÎNCETAREA PRIN EFECTUL LEGII.** Potrivit prevederilor art. 129 din Codul muncii, contractul de muncă încetează la expirarea termenului pentru care a fost încheiat sau prin acordul dintre persoana încadrată în muncă și unitate, precum și prin desfacerea contractului din inițiativa uneia dintre părți.

Art. 129 din Codul muncii stabilește trei modalități distincte de încetare a contractului de muncă: expirarea termenului pentru care s-a încheiat contractul; acordul dintre persoana încadrată și unitate; desfacerea contractului la inițiativa uneia din părți.

Pe lângă aceste trei modalități de încetare a contractului de muncă, recunoscute și reglementate de Codul muncii în legislația noastră există și „încetarea de drept”, prin efectul legii, a contractului de muncă. Este cazul prevăzut de art. 23 alin. final din Decretul nr. 54/1975, și anume când o unitate socialistă a încadrat un absolvent al învățământului superior cursurilor de zi ce nu i-a fost repartizat ori a unui absolvent ce nu a efectuat stagiul în unitatea socialistă unde a fost repartizat, când contractul de muncă încetează de drept, „pe data rămînerii definitive a procesului-verbal de constatare a contravenției”, fapta respectivă fiind considerată ca atare.

Tot prin efectul legii, se consideră că sînt desfăcute și contractele de muncă ale persoanelor încadrate, condamnate la muncă corecțională (art. 86<sup>3</sup> alin. 5 Cod penal). Se impune, însă, a se preciza că potrivit teoriei juridice, prin natura lor, contractele nu pot înceta „de drept”, motiv pentru care practica este, în momentul de față, neunitară. Astfel, atît în cazul absolvenților institutelor de învățămînt superior — cursuri de zi — repartizați în producție, cît și în cazul celor condamnați la muncă corecțională, se consideră, de unele unități, că încetarea contractului de muncă nu poate opera din oficiu, de drept, fiind necesară o decizie emisă de unitate, potrivit distincțiilor prevăzute de art. 130 și 134 din Codul muncii.

Apare, astfel, necesar ca la o viitoare perfecționare a legislației din acest domeniu, problema să fie reglementată.

### Practică judecătorească

Dispozițiile art. 86<sup>3</sup> alin. 5 Cod pen. privitoare la încetarea contractului de muncă a celui condamnat definitiv trebuie aplicate într-un sens rațional, anume în sensul că momentul încetării contractului este diferit, în raport de circumstanțele fiecărui caz concret, în armonizare și cu alte prevederi legale care pot să justifice uneori menținerea contractului de muncă și după rămînerea definitivă a hotărîrii de condamnare. Un asemenea caz îl constituie acela în care, de exemplu, în baza art. 453 alin. 1 lit. c și alin. 3 cod proc. pen., s-a amînat executarea pedepsei la cererea unității în care condamnatul era încadrat. Dacă, potrivit menționatelor prevederi legale, se amîna executarea prin muncă corecțională a pedepsei cu închisoarea — pentru că altminteri s-ar produce consecințe nedorite pentru unitatea în care lucrează — cel în cauză va continua să activeze, cu toate efectele specifice unui contract de muncă, deoarece legea nu dispune altfel. În cazul în care condamnatul a deținut o funcție de conducere, cum este de pildă aceea de șef contabil la o unitate fără personalitate juridică, iar în cererea unității instanța a dispus amînarea executării pedepsei în vederea încadrării unei alte persoane în acel post, unitatea este îndreptățită ca pentru perioada respectivă să nu-l mai mențină în postul de conducere pe care l-a ocupat, contractul de muncă urmînd să fie modificat numai în acest sens, fără să afecteze vechimea și continuitatea în muncă a celui în cauză, trecut în alt post. (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 563/1983).

În cazul persoanelor încadrate, condamnate de instanța penală să-și execute pedeapsa prin muncă, contractul încetează de drept ca urmare a rămînerii definitive a hotărîrii penale, în baza art. 86<sup>3</sup> alin. 5 c. pen. În consecință, după rămînerea definitivă a hotărîrii de condamnare este inadmisibilă desfacerea contractului de muncă de către unitate pentru oricare dintre temeiurile prevăzute de art. 130 (1) din Codul muncii, inclusiv cele indicate la lit. j sau k ale acestui text. (Trib. jud. Suceava, dec. civ. nr. 113/1981).

În cazul în care persoanei încadrate i s-a aplicat, prin hotărîre judecătorească, sancțiunea închisorii contravenționale ce se execută prin muncă la aceeași unitate, pe un interval mai mic de 60 de zile, contractul de muncă încetează de drept în temeiul art. 86<sup>3</sup> alin. 5 C. pen., avîndu-se în vedere dispozițiile art. 15 alin. 1 și art. 15<sup>1</sup> alin. final din Decretul nr. 153/1970. Împrejurarea că sancțiunea aplicată nu este mai mare de 60 de zile nu are vreo relevanță, întrucît într-o asemenea situație încetarea contractului are vreo relevanță, întrucît în temeiul menționatului text de lege și nu în baza art. 130 (1) lit. j din Codul muncii. (Trib. jud. Suceava, dec. civ. nr. 515/1982).

Împrejurarea că la data încetării contractului de muncă, în temeiul art. 86<sup>3</sup> alin. 5. C. pen., persoana în cauză se află în concediu medical nu are o relevanță întrucît într-o atare situație contractul nu se desface „din inițiativa unității” și potrivit Codului muncii, ci de drept, în baza hotărîrii penale definitive, astfel că dispozițiile art. 146 din Codul muncii nu sînt aplicabile. (Trib. jud. Brașov, Dec. civ. nr. 1249/1984).

Articolul 86<sup>3</sup> alin. 5 din Codul penal reglementează un caz special de încetarea raporturilor de muncă, neprevăzut în art. 130 din Codul muncii, situație în care unitatea trebuie să se limiteze în a lua act de încetarea contractului de muncă în baza art. 86<sup>3</sup>. C. p. iar nu să menționeze în actul de desfacere a contractului, prevederile art. 130 alin. 1 lit. j și k din Codul muncii, care nu sînt aplicabile. Încetarea raporturilor de muncă, pe temeiul art. 86<sup>3</sup> alin. 5 din Codul penal, are loc prin efectul legii, pe data rămînerii



definitive a hotărârii penale de condamnare la pedeapsa închisorii cu executare prin muncă corecțională. (Trib. Municip. Buc. dec. civ. nr. 808/1983).

Față de prevederile art. 86<sup>3</sup> alin. penultim din Codul penal, rezultă că pentru persoanele condamnate la o pedeapsă privativă de libertate cu executare prin muncă, data încetării contractului de muncă este aceea a rămânerei definitive a hotărârii penale, iar nu data începerii efective a executării pedepsei sau data când instanța a dispus, ulterior, amânarea acesteia. (Trib. Jud. Botoșani, dec. civ. nr. 272/1983)

Intrucât persoanei încadrate, condamnate la o pedeapsă privativă de libertate cu executare prin muncă, îi încetează de drept contractul de muncă în temeiul art. 83<sup>3</sup> alin. 5 C. pen. la data rămânerei definitive a hotărârii penale, prevederile art. 146 din Codul muncii, conform cărora, în anumite situații, nu este posibilă desfacerea contractului de muncă dispusă pe baza unor dispoziții din acest cod, nu sînt aplicabile în acest caz. (Trib. Jud. Hunedoara, dec. civ. nr. 250/1985).

**INCETAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ PRIN ACORDUL PĂRȚILOR.** Așa cum prevede art. 129 din Codul muncii, contractul de muncă încetează prin acordul dintre persoana încadrată în muncă și unitate. Deși nu există reglementări speciale cu privire la încetarea contractului în acest mod (cu excepția textului de principiu), ținînd seama că este vorba de un contract, urmează să se facă aplicarea regulilor generale de drept comun privind condițiile necesare de formare și validitate ale consimțămîntului, pe care, cu adaptările corespunzătoare dreptului muncii și soluțiilor pronunțate în practica juridică, le vom dezvolta în continuare.

Pentru a produce efecte, consimțămîntul trebuie să emane de la persoana încadrată și de la organul competent, potrivit legii, a încheia contractul de muncă respectiv. Astfel, consiliul oamenilor muncii din centrală va hotărî în cazul directorului sau conducătorului din întreprinderile subordonate și celelalte unități componente (art. 48 lit. k din Legea nr. 5/1978); biroul executiv al consiliului oamenilor muncii din centrală hotărăște eliberarea din funcție a șefilor de serviciu, a șefilor de secție, a altor conducători de compartimente din structura centralei, precum și a directorilor adjuncți, a inginerilor șefi, contabililor șefi și a altor conducători pe funcțiuni din întreprinderile subordonate (art. 50 lit. v din Legea nr. 5/1978); consiliul oamenilor muncii din întreprindere hotărăște eliberarea din funcție a personalului de conducere a uzinelor, fabricilor, exploatărilor, santierelor și alte unități similare precum și a șefilor de secție și de serviciu (art. 37 lit. a din Legea nr. 5/1978); pentru celelalte cadre de conducere din cadrul întreprinderii va hotărî biroul executiv al C.O.M. (art. 39 lit. r din aceeași lege); directorul general, respectiv directorul întreprinderii va hotărî eliberarea din funcție a personalului de execuție și a altui personal care nu intră în competența organelor colective (art. 52 lit. i și art. 41 lit. j din aceeași lege). În practică, persoana adresează o cerere unității sau organului superior care a dispus încadrarea, iar acordul de voință se materializează atunci cînd hotărîrea este luată de organul sau persoana din unitate competentă a aproba încetarea contractului de muncă.

Consimțămîntul unității va fi valid numai dacă va fi dat cu respectarea prevederilor legale care reglementează competența organelor de conducere a unităților socialiste cu privire la încetarea contractului de muncă. Deși libertatea juridică a fiecărei părți din contract are un cîmp întins de aplicare și în dreptul muncii, totuși sînt unele cazuri în care actele normative interzic implicit acordul părților cu privire la încetarea raporturilor de muncă arătate în continuare.

Potrivit art. 71 din Codul muncii și art. 21 alin. 1 lit. c din Legea nr. 1/1970, cel care a fost trimis la o școală, curs de perfecționare sau la specializare, cu scoatere din producție, sau care a urmat cursuri organizate de unitate pentru pregătirea sa, ori de ridicare a calificării sale la locul de muncă, este obligat a lucra în unitatea respectivă cel puțin 5 ani de la terminarea forme de pregătire.

Personalul trimis la specializare sau documentare în străinătate are aceeași obligație (art. 21 alin. 2 din Legea nr. 1/1970). În aceeași situație sînt absolvenții învățămîntului profesional, de maiștri, tehnic și ai școlilor de specializare postliceală care, în baza contractelor încheiate cu organizațiile socialiste în anul întîi de școlarizare, au obligația să lucreze o perioadă după absolvire în acele organizații. De asemenea aceeași obligație au absolvenții instituțiilor de învățămînt superior, a căror perioadă de stațiu a fost reglementată concret — pe specialități — prin Decret nr. 54/1975 (art. 10, 21, 23 și anexă).

În toate aceste cazuri, conducerea unității poate fi de acord cu desfacerea contractului de muncă numai în măsura în care personalul respectiv nu mai este necesar.

În alte situații, acordul echivalează cu renunțarea la un drept al unității, cel care a luat o asemenea măsură rămînînd să răspundă material pentru eventualele pagube produse.

Odată ce contractul a încetat să existe prin acordul părților, el nu mai poate fi desfăcut ulterior, pentru un alt motiv legal, din inițiativa unității.

Acordul părților trebuie manifestat explicit și exprimat în așa fel încît să excludă orice echivoc. Astfel, de exemplu, o cerere a persoanei încadrate, prin care solicită transferarea fără să indice unitatea la care înțelege să se transfere, nu poate fi caracterizată ca o cerere de desfacere a contractului prin acordul părților. Tot astfel, pasivitatea persoanei, constînd în neprezentarea la locul de muncă sau pentru încasarea retributiei, nu poate constitui un element de convingere pentru a se deduce că a renunțat la contract; o asemenea comportare este echivocă și neconcludentă, neputînd da certitudinea unei manifestări hotărîte de atitudine.

În asemenea cazuri, contractul de muncă nu se poate considera desfăcut, iar lipsa nemotivată poate fi sancționată, putîndu-se merge pînă la măsura desfacerii disciplinare a contractului de muncă.

**INCETAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ LA EXPIRAREA TERMENULUI.** Art. 129 din Codul muncii prevede, ca printre altele, contractul de muncă încetează la expirarea termenului pentru care a fost încheiat. Contractele de muncă încheiate pe durată determinată încetează la expirarea termenului pentru care au fost încheiate. În art. 7 și art. 70 (2) din Codul muncii se prevăd situațiile care permit unității să încheie contracte de muncă pe durată determinată. Acestea sînt: pentru munci destinate tinerilor sub 16 ani; în cazul înlocuirii titularului unui post care lipsește temporar de la serviciu și căruia unitatea este obligată să-i păstreze postul; pentru prestarea unor munci cu caracter sezonier; pentru prestarea altor activități cu caracter temporar.

Desprindem că, în toate cazurile, asemenea contracte sînt încheiate cu termen. Codul muncii în art. 129 prevede „expirarea termenului” ca temei distinct pentru încetarea acestui gen de contracte. La împlinirea sa, termenul produce automat efecte, ducînd la încetarea contractului.

Termenul prestabilit de părți apare ca un motiv suficient, fără a mai fi nevoie de exprimarea suplimentară a voinței părților, concretizată în să-



virșirea vreunui fapt sau act juridic. Tocmai de aceea, părțile sînt obligate, la încheierea contractului, să fixeze durata acestuia cu dată certă.

Trebuie admis că nu totdeauna împlinirea termenului poate fi stabilită cu dată calendaristică certă, mai ales în cazul unor munci sezoniere. În acest caz, părțile vor fixa termenul indicînd în contract sezonul, genul de lucrări (terminarea unui proiect), situația specială care a determinat încheierea unui asemenea contract, momentul întoarcerii la post a unei persoane.

#### Practică judecătorească

În cazul în care un contract de muncă a fost încheiat pe durată determinată (art. 70 alin. 2 din Codul muncii) nu mai trebuie — la împlinirea termenului — să se emită o dispoziție scrisă de desfacere a contractului de muncă (art. 134 din Codul muncii), deoarece data încetării raporturilor de muncă a fost prevăzută de la început în contractul cu care persoana încadrată a fost acord. Termenul de 30 de zile pentru sesizarea organului de jurisdicție a muncii (art. 176 alin. 1 din Codul muncii) curge de la data încheierii contractului — în cazul în care contestatorul pretinde că legal contractul urma să fie încheiat pe durată nedeterminată — sau de la data refuzului unității de a-l primi la lucru — încheiat inițial, într-un contract pe durată nedeterminată (Trib. Jud. Botoșani, dec. nr. 290/1980).

Acordul părților pentru încetarea contractului în temeiul art. 129 din Codul muncii se realizează prin aprobarea, de către organul competent al unității, a cererii formulate în acest sens de persoana încadrată. Dispozițiile art. 134 din același cod, privitoare la emiterea unei dispoziții scrise a conducerii unității, care să se comunice persoanei încadrate și care să-și producă efectele numai de la data comunicării, nu se aplică într-o atare situație, de încetare a contractului prin acordul părților, ci numai la desfacerea contractului din inițiativa unității (art. 130 alin. 1 lit. a—l) (Trib. jud. Hunedoara, dec. civ. nr. 125/1980).

### DESFACEREA CONTRACTULUI DIN INIȚIATIVA UNITĂȚII

**LIMITAREA LEGALĂ A MOTIVELOR DE DESFACERE A CONTRACTULUI.** Codul muncii circumscrie în art. 130 alin. 1 situațiile în care unitatea — subiect al raportului de muncă — poate desface contractul de muncă. Subliniem ca deosebit de important faptul că motivele pentru care unitatea poate desface contractul de muncă sînt strict determinate de lege, principiu consacrat în practica instanțelor judecătorești, care are drept scop garantarea dreptului la muncă, consolidarea raporturilor de muncă și înlăturarea arbitrariului. Chiar și în cazul în care desfacerea contractului de muncă este luată prin hotărîre de către adunarea generală a oamenilor muncii sau de către adunările oamenilor muncii în condițiile art. 64 lit. t, din L. nr. 5/1978, legea circumscrie situațiile în care asemenea măsură poate fi luată, și anume săvîrșirea unor abateri grave de la disciplina muncii, de la normele eticii și echității socialiste și lipsa de răspundere în realizarea planului.

**MOTIVELE CARE DETERMINĂ DESFACEREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ.** Pot fi motive imputabile și motive neimputabile. Această clasificare prezintă interes, deoarece legea condiționează acordarea unor drepturi de caracterul neimputabil al desfacerii contractului. Astfel, Legea nr. 1/1970 (art. 9 alin. penultim) prevede că beneficiază de vechime neîntreruptă și s-a desfășurat contractul de muncă pentru că nu mai este necesară unității,

fără ca motivul care determină aceasta să îi fie imputabil, dacă se încadrează în muncă în termen de 90 de zile de la data încetării contractului.

Avînd în vedere situațiile concrete prevăzute de art. 130 (1) din Codul muncii, motivele pentru care conducerea unității poate dispune desfacerea contractului de muncă pot fi categorisite după cum urmează:

a) imputabile, cele prevăzute la lit. g, h, i, k și l;

b) neimputabile, cele prevăzute la lit. a, b, c, d și f.

c) în fine, un alt grup de situații prevăzute de art. 130 din Codul muncii, în care categorisirea poate fi făcută numai în funcție de situația concretă. Astfel, dacă o persoană încadrată este arestată mai mult de 60 de zile, unitatea poate să-i desfacă contractul de muncă, în baza art. 130 lit. j din Codul muncii, indiferent dacă persoana este sau nu vinovată, dreptul unității avîndu-și temeiul exclusiv în faptul arestării. Tot astfel, în cazul necorespunderii unei persoane sub raport profesional, ceea ce dă dreptul unității la desfacerea contractului de muncă în baza art. 130 lit. e din Codul muncii, efectele produse sînt, în general, aceleași ca și pentru cazurile de desfacere considerate ca fiind neimputabile. Numai că, de fiecare dată, trebuie analizate împrejurările de fapt și conduita persoanei. De pildă, dacă pe funcția care necesită studii superioare a fost încadrată o persoană cu studii medii, se poate afirma că motivul necorespunderii nu este culpa persoanei în cauză. Dacă însă, se constată ulterior încadrării unei persoane pe o funcție cu gestiune, că aceasta a suferit o condamnare care o face incompatibilă cu ocuparea în continuare a funcției, se poate afirma că motivul necorespunderii constituie o culpă a ei.

#### Practică judecătorească

Un dublu temei al desfacerii contractului de muncă nu este în concordanță cu prevederile legii, care reglementează în mod diferit obligațiile unității în cazurile în care aceasta are inițiativa măsurii. (Trib. Suprem, dec. nr. 730/1978)

**UNITATEA ÎȘI REDUCE PERSONALUL.** Art. 130 alin. 1 lit. a din Codul muncii prevede ca motiv de desfacere a contractului de muncă situația în care: „Unitatea își reduce personalul prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză, ca urmare a reorganizării”. Reducerea de personal trebuie să fie hotărîită de organele competente pentru a fi legală, altfel desfacerile de contract făcute în baza actului reducerii de personal sînt lovite de nulitate.

Reducerea de personal, pentru a constitui temei legal de desfacere a contractului de muncă, trebuie să fie consecința unor nevoi reale impuse de interesele unității, interese obiective, apreciate prin prisma rezultatelor obținute de unitate.

Soluționînd asemenea cazuri, instanța supremă a stabilit următoarele: reducerea de personal trebuie să fie efectivă și reală și nu doar un pretext pentru înlăturarea nejustificată a unei persoane care ulterior să fie înlocuită cu altele; desfacerea contractului de muncă pentru reducere de personal nu poate fi făcută decît dacă noul stat de funcțiuni este redus față de cel anterior, ori fondul de retribuție micșorat; reducerea de personal privește atît personalul tehnic, economic, de altă specialitate și administrativ încadrat pe funcții, cît și muncitorii încadrați în categorii de calificare; reducerea cuprinde atît personalul permanent cît și cel încadrat pe durată determinată; cu ocazia reducerii de posturi, se poate desface contractul de muncă și celor încadrați pe durată determinată; reducerea de personal, urmată la scurt interval de noi încadrări cu persoane din afară este ilegală, cu excepția cazurilor în care se dovedește că cei în cauză au refuzat posturile sau



nu au calificarea specială cerută pentru ocuparea acestor posturi; reducerea de personal trebuie apreciată în raport cu data la care s-a hotărât măsura respectivă; revenirea ulterioară la planul forțelor de muncă ori sporirea ulterioară a posturilor nu sînt de natură să justifice pretenția că s-a desfășurat contractul în mod ilegal; succesiunea la scurt interval de timp a desfacerii contractului pentru reducerea de personal și a înființării de noi posturi poate fi apreciată ca un motiv de înlăturare pentru un pretext aparent și ca atare să fie ilegală; înființarea unui post mai important decît acela ce a fost ocupat de cel în cauză nu justifică desfacerea contractului de muncă al acestuia, decît dacă pentru postul nou creat se cer condiții pe care persoana nu le îndeplinește.

Cu privire la desființarea postului, instanța supremă a stabilit următoarele: desființarea trebuie să privească posturile ocupate, nu cele vacante, desfacerea contractului unei persoane, pe motiv că a fost desființat un altul vacant de aceeași natură, este nepermisă; de asemenea, ocuparea unor posturi vacante, urmată la scurt interval de desființarea altora de aceeași natură constituie o măsură abuzivă din partea unității; faptul că un post nu a fost suprimat, ci numai suspendat, nu are alte consecințe decît suspendarea executării contractului de muncă pe durata suspendării postului; schimbarea titulaturii unui post prin suprimarea sa din statul de funcții și apariția sa sub o nouă denumire în noul stat de funcții nu înseamnă o desființare efectivă; desfacerea contractului de muncă al unei persoane transferate într-un post despre care se știe că va fi desființat este ilegală; încadrarea unei persoane din afara unității prin transfer, îndată după ce a avut loc o reducere de personal, nu poate fi efectuată atît timp cît postul pe care se ocupă în acest mod este de natura celor desființate; nu se consideră personal din afară cel care aparține subunităților care nu au o schemă proprie; pentru verificarea legalității desfacerii contractului de muncă pe temeiul reducerii de personal, ceea ce prezintă interes nu este categoria de retribuire, ci faptul dacă postul deținut de el a fost desființat; cînd reducerea fondului de retribuire nu implică desființarea unor posturi, ci doar o micșorare a retribuițiilor existente, desfacerea contractului de muncă nu este justificată.

Cu privire la noțiunea de „post de aceeași natură”, Tribunalul Suprem a stabilit următoarele: funcția unei persoane este determinată de încadrarea sa, iar nu de modul în care a fost folosită în fapt; pentru a considera că posturile sînt de aceeași natură, nu este necesar ca ele să aparțină aceluiași serviciu, secție sau compartiment, fiind suficient ca raportarea să se facă pe întreaga unitate; nu trebuie înțelese numai posturi identice, ci și acelea care, deși cu o denumire diferită, au atribuții asemănătoare; dacă însă postul este asemănător prin atribuții, dar pentru ocuparea sa sînt necesare condiții diferite de stagiu sau de studii, nu poate fi considerat de aceeași natură cu celălalt. În cadrul contestației la desfacerea contractului de muncă de a stabili dacă realmente unitatea și-a redus personalul, prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză, ca urmare a reorganizării. De asemenea, trebuie stabilit dacă unitatea și-a îndeplinit obligația înscrisă în art. 133 alin. 1 din același cod, de a oferi persoanei trecerea în ierarhie superior și al organelor de repartizare în muncă sau, după caz, de a lua măsuri pentru recalificarea acelei persoane. În situația în care, pe tînet de contestator, trebuie stabilite toate elementele de fapt necesare con-

cluziei dacă unitatea și-a îndeplinit efectiv, iar nu formal, obligațiile înscrise în art. 133 alin. 1 din C. m.

Cînd se susține că cel în cauză a fost îndrumat să se prezinte la direcția județeană pentru probleme de muncă și ocrotiri sociale pentru repartizarea la un alt loc de muncă, lăsînd a se înțelege că s-a găsit un asemenea loc de muncă în urma unor intervenții ce s-au făcut, trebuie să se ceară unității să facă dovada acelor acțiuni întreprinse și a rezultatelor obținute.

Dacă la data desfacerii contractului existau, în cadrul unității, posturi libere, este necesar să se stabilească, concret, ce posturi existau și de ce nu putea fi încadrată persoana respectivă în unul din ele, în sensul prevederilor art. 133 alin. 1 din Codul muncii. Aceste verificări se impun cu atît mai mult cînd în cauză este o persoană pensionată în gradul III de invaliditate (datorită unui accident de muncă în unitatea respectivă), deoarece dacă nu îi este asigurat un loc de muncă, în sensul prevederilor art. 133 alin. 2 din Codul muncii și ale Legii nr. 3/1977, nu poate beneficia nici de pensie de invaliditate.

În cazul desființării unor posturi ocupate, după cum am arătat, unitatea are dreptul să procedeze la desfacerea contractului de muncă unor persoane. Potrivit art. 133 al. 1 din Codul muncii, unitatea are însă obligația să ofere acestor persoane posturi corespunzătoare pregătirii lor, posturi care pot fi inferioare ca atribuții și retribuire.

Desigur că, într-o asemenea situație, unei persoane care nu ar fi de acord cu reîncadrarea într-un post inferior, unitatea îi poate desface contractul de muncă pe baza art. 130 (1) lit. a din Codul muncii și este în drept să facă noi încadrări pe aceste posturi, oferite și refuzate de persoana în cauză.

Legalitatea desfacerii contractului de muncă se verifică în raport de situația existentă la data cînd această măsură a fost luată, și nu de împrejurările intervenite ulterior, cum ar fi, de exemplu, înființarea unor posturi în unitate, situație care n-a putut fi avută în vedere la data luării măsurii desfacerii contractului.

Reîncadrarea personalului prin selecționare se face în raport cu interesele serviciului, iar la luarea măsurii nu este necesar ca aprecierea să fie făcută exclusiv între persoane cu aceeași funcție sau pe compartimente de muncă, selecționarea urmînd să se facă din întregul personal al unității.

La selecționare trebuie să se aibă în vedere și natura contractelor de muncă, în sensul că în cazul intervenirii unei reduceri de personal, unitatea n-ar putea prelungi un contract pe durată determinată, deoarece o astfel de măsură echivalează, pentru personalul cu contracte de muncă pe durată nedeterminată, cu încadrarea de personal din afara unității.

#### Practică judecătorească

Desfacerea contractului de muncă pentru reducere de personal este legală numai dacă reducerea de personal este reală și efectivă (să nu reprezinte o înlocuire a unor persoane cu altele); dacă unitatea nu a încadrat din afară persoane pe posturi de aceeași natură cu cel ocupat; dacă nu a existat un post vacant de aceeași natură. Instanța judecătorească urmează să examineze numai dacă a existat sau nu o reducere de posturi de aceeași natură cu cel ocupat de contestator, și dacă sînt îndeplinite condițiile de mai sus. Modul de redistribuire a personalului vizează dreptul de decizie al conducerii și nu este cenzurabil de către instanță, ci de organul ierarhic superior (Trib. Suprem., dec. civ. nr. 621/1986). În interpretarea corectă a dispozițiilor înscrise în art. 130 (1) lit. a din Codul muncii urmează a se decide că în cazul reducerii de personal prin desființarea unor posturi,



unitatea este obligată să desființeze mai întâi posturile vacante și numai după aceea posturile ocupate. Prin urmare, măsura încadrării altor persoane pe posturile vacante și desființarea unor posturi asemănătoare ocupate este nelegală (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 802/1981).

În caz de desfacere a contractului pentru reducere de personal (art. 130 alin. 1 lit. a din Codul muncii), instanța are îndatorirea să verifice prin probe administrate și din oficiu, dacă unitatea i-a oferit sau nu contestatorului, anterior desfacerii contractului, trecerea într-o muncă corespunzătoare sau posibilitatea de a se recalifica (art. 133 alin. 1). Măsurile de reorganizare se analizează în raport de personalul întregii unități investite cu personalitate juridică și nu numai în raport de unitatea lipsită de personalitate juridică unde cel în cauză a fost încadrat, deoarece contractul de muncă al unei persoane nu se poate desface cât timp unitatea are posibilitatea să o încadreze într-un post dintr-o altă subunitate, fără personalitate juridică. (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 944/1981).

Aplicarea corectă a dispoziției cuprinsă în art. 130 (1) lit. a din Codul muncii impune ca reducerea postului să fie rezultatul unei nevoi reale, iar nu pretext pentru înlăturarea unei anumite persoane încadrate (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 1184/1979).

Desfacerea contractului de muncă pentru reducerea de personal este legală numai dacă reducerea de personal este reală și efectivă și nu constituie doar un pretext pentru înlăturarea unor persoane în scopul de a fi înlocuite cu altele. Tot astfel, măsura nu este legală dacă, după desfacerea contractului, unitatea încadrează alte persoane din afară pe posturi de aceeași natură cu cel ocupat de persoana în cauză. De asemenea, desfacerea contractului este nelegală dacă, în condițiile în care a operat o reducere de posturi, a existat totuși un post vacant de natura celui ocupat de persoana careia i s-a desființat contractul. (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 1329/1979)

Desfacerea contractului de muncă în temeiul art. 130 (1) lit. a din Codul muncii este condiționată de reducerea efectivă a unuia sau mai multor posturi din statul de funcții al unității, această reducere trebuind să privească posturi de natura celui ocupat de persoana în cauză, așadar, nu numai posturi identice, ci și posturi asemănătoare ca atribuții, destinate să servească activității de același fel și pentru care se cere aceeași pregătire profesională, potrivit indicatoarelor de studii și vechime. Reducerea de personal trebuie să fie reală și efectivă, iar nu să constituie un pretext pentru înlăturarea unor anumite persoane și înlocuirea lor cu altele. (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 1072/1978)

În cazul reducerii de personal prin desființarea unor posturi, unitatea este obligată să desființeze mai întâi posturile vacante și numai după aceea posturile ocupate. Măsura încadrării altor persoane pe posturile vacante, iar celor încadrate anterior să li se desființeze posturile, este, în consecință, nelegală. (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 449/1981)

Reducerea de personal pentru justificarea desfacerii contractului de muncă potrivit art. 130 alin. 1 lit. a din Codul muncii trebuie să fie reală și efectivă și să nu constituie doar un pretext pentru înlăturarea nejustificată după desfacerea contractului de muncă, unitatea încadrează alte persoane din afară pe posturi de aceeași natură cu cel ocupat de persoana în cauză. Organele de jurisdicție a muncii sînt deci, îndreptățite să stăruie și să stabilească prin orice mijloc de probă prevăzut de lege dacă reducerea unor posturi de natura celui ocupat de contestator a fost reală. (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 867/1987)

Pentru ca posturile să fie de aceeași natură, în sensul art. 130 (1) lit. a din Codul muncii, este necesar să existe asemănare între ele și în privința atribuțiilor de serviciu. Astfel, de pildă, deși pentru funcția de îngrijitor și pentru aceea de infirmieră, în unitățile de ocrotire a sănătății, există aceleași clase de retribuție și condiții de studii, totuși pe baza identității acestor elemente nu se poate trage concluzia că posturile ar fi de aceeași natură, cât timp nu există asemănare și în privința atribuțiilor de serviciu. (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 68/1979)

Odată ce se dovedește că a avut loc o reducere de personal, redistribuirea lui, criteriile de selecționare, păstrarea celor considerați a fi capabili și desfacerea contractului celor considerați mai puțin corespunzători, constituie atributul exclusiv al conducerii. (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 2634/1971)

Prin reducerea unor posturi de aceeași natură, în sensul art. 130 (1) lit. a din Codul muncii, nu trebuie să se înțeleagă ca posturile să fie identice, ci numai asemănătoare ca atribuții, pentru a servi activității de același fel a unității și pentru care se cere aceeași pregătire atât sub aspectul studiilor, cât și al vechimii în muncă. De asemenea, nu trebuie să se înțeleagă că se desființează chiar postul deținut de persoana în cauză, al cărei contract de muncă a fost desființat unitatea avînd latitudinea ca în asemenea situații să rețină pe cei ce li consideră mai corespunzători și procedînd astfel la o redistribuire de personal (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 456/1975)

În cadrul contestației la desfacerea contractului pe baza art. 130 (1) lit. a din Codul muncii, instanțele trebuie să stabilească dacă unitatea și-a redus realmente personalul prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză ca urmare a reorganizării. De asemenea, trebuie să se stabilească dacă unitatea și-a îndeplinit obligația înscrisă în art. 133 (1) din același cod de a-i oferi celui în cauză trecerea în altă muncă corespunzătoare, solicitînd în acest scop sprijinul organului ierarhic superior și al organului de repartizare în muncă sau, după caz de a lua măsuri pentru recalificarea lui. În cazul în care din statul de funcții rezultă în mod cert că s-a desființat postul deținut de contestator, urmează a se stabili toate elementele de fapt necesare pentru a conchide dacă unitatea și-a îndeplinit efectiv, iar nu formal, obligațiile înscrise în această din urmă dispoziție legală. Dacă la data desfacerii contractului existau în cadrul unității posturi libere, este necesar să se verifice concret ce posturi existau și de ce nu putea fi încadrat contestatorul în unul din ele. Aceste verificări se impun cu atât mai mult cînd cel în cauză are o incapacitate de gradul III datorită unui accident de muncă în unitatea respectivă, deoarece dacă nu îi este asigurat un loc de muncă, în sensul art. 133 (2) din același cod și art. 83 din Legea nr. 3/1977, nu poate beneficia nici de o pensie de invaliditate. Dacă postul în care a funcționat cel în cauză a fost desființat și măsura desfacerii contractului este legală — nefiind posibilă o reintegrare pe un post ce nu există — dar unitatea nu și-a îndeplinit efectiv obligațiile înscrise în art. 133 din Codul muncii, se datorează contestatorului despăgubiri pînă la data intrării în legalitate (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 440/1983).

**UNITATEA ÎȘI INCETEAZĂ ACTIVITATEA.** Art. 130 alin. 1 lit. b din Codul muncii prevede ca motiv de desfacere a contractului de muncă cazul cînd: „Unitatea își încetează activitatea prin dizolvare”. Încetarea existenței unei unități prin dizolvare duce indiscutabil la desfacerea contractului de muncă, continuarea acestuia fiind imposibilă datorită dispariției unui subiect al raportului juridic.

Conform art. 40 din Decretul nr. 31/1954, încetarea existenței unei persoane juridice poate avea loc în trei moduri: prin comasare, divizare sau



dizolvare. Dat fiind că desfacerea unui contract de muncă nu se poate face decât în cazurile limitativ arătate de lege, trebuie ajuns la concluzia obligatorie că singurul mod de încetare a activității unei unități care poate constitui temeiul încetării raporturilor de muncă este dizolvarea, ceea ce corespunde lichidării complete. Acest mod de încetare a existenței unei persoane juridice se aplică exclusiv organizațiilor cooperatiste și obștești (art. 45 din Decretul nr. 31/1954).

Textul art. 130 (1) lit. b nu poate avea o aplicare extensivă, de exemplu în cazul unei reorganizări a unității, când intervine numai o transmitere a patrimoniului către alte unități care preiau, o dată cu întreg activul și pasivul și contractele de muncă. Cu alte cuvinte, în caz de reorganizare, unitatea nu se poate folosi de textul referitor la încetarea activității, ca urmare a dizolvării, pentru a desface contractele de muncă ale unor persoane încadrate.

**UNITATEA SE MUTĂ ÎN ALTĂ LOCALITATE.** Art. 130, alin. 1, lit. c din Codul muncii prevede că în cazul în care „unitatea se mută în altă localitate și are posibilitatea să-și asigure pe plan local cadrele necesare”, poate desface contractul de muncă.

a) Posibilitatea asigurării de forță de muncă locală. Ca o garanție a stabilității raportului de muncă, textul de lege prevede expres existența cumulativă a două condiții în prezența cărora unitatea poate iniția desfacerea contractului de muncă și anume: mutarea unității la altă localitate și posibilitatea asigurării pe plan local a cadrelor necesare.

Expresiile „unitatea se mută” și „altă localitate” pot fi înțelese, în opinia noastră, în sensul celor de mai jos. Noțiunea „mutarea unității” trebuie înțeleasă în accepțiunea sa largă de mutare a unei formațiuni economice (șantier, punct de lucru, atelier etc.), indiferent dacă are sau nu personalitate juridică și independent de faptul dacă se mută chiar „sedul unității”.

Expresia „altă localitate” utilizată de legiuitor pune cel puțin două probleme: dacă unitatea trebuie să se mute într-o localitate (sat, comună, oraș, municipiu) sau este suficientă mutarea sa într-o altă zonă geografică și a doua problemă, la ce distanță de locul actual se consideră că unitatea este mutată? În primul rând, trebuie să distingem între „localitate” și „unitate administrativ-teritorială”. Se admite, în general, că prin localitate se înțelege municipiul, orașul, comuna și satul (Legea nr. 2/1968). Legea nefăcând alte precizări, va trebui să se aprecieze concret eficiența asigurării cadrelor pe plan local în raport cu mutarea personalului actual. Deci criteriul de apreciere pentru asemenea situații îl găsim în a doua condiție a motivului pe care îl analizăm, adică în eficiența asigurării personalului pe plan local. Sigur că unitatea, apreciind diligent fiecare caz în parte va avea grijă să rețină pe muncitorii cu înaltă calificare, specialiștii și alte persoane necesar unității. În același timp, se va evita menținerea unor persoane ca: muncitori necalificați, persoane încadrate temporar, persoane de pază, deservire etc. apreciere îl are numai unitatea și eventual organul său ierarhic superior, nefiind de competența organelor jurisdicționale.

b) Unitatea se mută în altă localitate iar persoana încadrată nu acceptă să o urmeze. Art. 130 alin. 1 lit. d din Codul muncii prevede că în altă localitate, iar persoana încadrată nu acceptă să o urmeze”. Deși acest caz de desfacere a contractului de muncă este inserat printre cele ce se iau din inițiativa unității, în realitate este de observat că prima manifestare de

voință aparține persoanei încadrate care nu acceptă să-și mute domiciliul. În ambele situații, inițiativa, în mod real, aparține persoanei încadrate; locul de muncă reprezintă un element esențial al contractului de muncă și nu de puține ori chiar determinant, fiind stabilit prin acordul părților la încheierea contractului.

Prin art. 130 alin. 1 lit. d din Codul muncii se reglementează, în virtutea principiului libertății muncii, dreptul neîngrădit al persoanei încadrate de a nu urma unitatea și corelativ obligația (și nu opțiunea) unității de a desface contractul de muncă. Cuprinzând această situație între motivele pentru care unitatea are inițiativa desfacerii contractului, legea creează o situație favorabilă persoanei în cauză. Într-adevăr, motivul ar putea lipsi din enumerarea limitativă făcută la art. 130 alin. 1 din Codul muncii deoarece, în virtutea libertății contractului, persoana în cauză, prin ipoteză, poate să înștiințeze unitatea că datorită mutării în altă localitate înțelege să denunțe contractul. Această situație, privită prin prisma efectelor, l-ar defavoriza pe cel în cauză deoarece desfacerea contractului din inițiativa persoanei — în reglementarea actuală — duce la pierderea vechimii neîntrerupte în aceeași unitate, cu excepția cazurilor arătate expres în art. 9 lit. i, k și alin. 2 din Legea nr. 1/1970.

**PERSOANA ÎNCADRATĂ NU CORESPUNDE PROFESIONAL.** Art. 130 alin. 1 lit. e din Codul muncii prevede că în cazul în care „persoana nu corespunde sub raport profesional postului în care a fost încadrată, unitatea poate desface contractul de muncă”.

Sfera necorespunderii este circumscrisă în actuala redactare, de expresia „sub raport profesional” introdusă — pe bună dreptate — de legiuitor pentru a contura cimpul de aplicare a „necorespunderii” și a distinge conținutul acesteia ca motiv neimputabil persoanei în cauză de alte situații asemănătoare cum sînt abaterile disciplinare. În spiritul reglementării actuale, două aspecte urmează să fie prezente pentru aplicarea corectă a motivului necorespunderii: necorespunderea să fie „sub raport profesional” și să se refere la postul (funcția) în care a fost încadrată persoana. Necorespunderea trebuie deci raportată exclusiv la obligațiile postului. În acest mod, este exclusă îndepărtarea unei persoane pentru că nu corespunde unor cerințe sau sarcini care nu intră în atribuțiile postului ocupat.

Corespunderea profesională este o expresie de sinteză, determinată pe bază de criterii obiective (studii, vechime sau stagiu în specialitate) și criterii subiective generale (rezultatele obținute în îndeplinirea sarcinilor de serviciu, preocuparea pentru îmbogățirea cunoștințelor de specialitate, spiritul de inițiativă și perseverență în îndeplinirea atribuțiilor etc.), la care pentru anumite posturi (funcții) se adaugă și criterii subiective speciale (calități morale, politice, reputație nestirbită, încredere deosebită etc.). Criteriile obiective, expres prevăzute în lege (art. 62 și 63 din Codul muncii și art. 7 și 10 din Legea nr. 12/1971, precum și anexele 1 și 2 ale acestei legi), se cer a fi îndeplinite și se verifică cu prilejul încadrării în muncă. Criteriile subiective generale sînt acelea care dau măsura corespunderii profesionale în exercitarea atribuțiilor de serviciu.

Deși neprevăzute expres, legea oferă, după părerea noastră, elementele care definesc și conturează corespunderea profesională. Astfel art. 18 din Legea nr. 12/1971 cuprinde elementele esențiale care intră în conținutul aprecierii anuale a personalului tehnic, economic, de altă specialitate și administrativ, prevăzînd că aprecierile reflectă sintetic activitatea desfășurată de persoanele încadrate.



Pentru unele funcții se cer și alte calități pe care le-am denumit criterii subiective speciale și care se desprind din art. 13 al Legii nr. 12/1971; au fost evidențiate de practică și își mențin valabilitatea și în prezent. În această ordine de idei, persoanele care ocupă posturi de casier, gestionar, efectuează lucrări cu caracter secret sau prestează alte munci deosebite trebuie să se bucure de o „încredere specială” din partea conducerii unității.

Pe baza criteriilor oferite de lege, am încercat să circumscriem conținutul expresiei de „corespondere sub raport profesional” cu intenția de a afla conținutul și câmpul de aplicare al „necorespunderii” sub raport profesional care poate fi acum cu ușurință stabilit prin formularea negativă a criteriilor corespunderii și anume: lipsa studiilor, a vechimii în specialitate, a calificării sau a altor condiții stabilite ulterior încheierii contractului printr-un act normativ; neîndeplinirea ori îndeplinirea defectuoasă a sarcinilor de serviciu; lipsa de preocupare pentru îmbogățirea cunoștințelor de specialitate, lipsa de fermitate în îndeplinirea sarcinilor, dispariția încrederii speciale; necorespunderea în funcție nu presupune producerea unui prejudiciu; necorespunderea trebuie să se refere la postul deținut de cel în cauză; necorespunderea trebuie să izvorască din fapte neimputabile celui în cauză, pe care acesta, în cadrul unei comportări corecte să nu le poată înlătura.

În unele situații, persoana încadrată este declarată chiar prin lege drept necorespunzătoare. În asemenea cazuri, sintem în prezența a două împrejurări de neconciliat sau de „incompatibilitate” între postul ocupat și persoana declarată de lege ca necorespunzătoare. Astfel de incompatibilități, prezumate a nu se datora culpei, dar sancționate prin desfacerea contractului de muncă pentru necorespondere, sînt următoarele situații: persoanele care produc rebuturi chiar după trecerea lor din acest motiv la un alt loc de muncă inferior (art. 65 alin. 2 din Codul muncii); gestionarii care nu constituie, nu completează sau nu aduc garanțiile materiale la care sînt obligați prin lege sau dacă, din cauza altor rețineri, garanțiile nu pot fi reținute.

Ca o excepție de la regula neculpabilității necorespunderii, în cazul special al incompatibilităților, deci al situațiilor cînd legea interzice ocuparea în continuare a unui post (funcții), credem, așa cum de altfel s-a semnalat în literatura de specialitate, că temeiul necorespunderii poate fi imputabil celui în cauză, dar culpa acestuia nu este niciodată în legătură directă cu aplicarea art. 130 (1) lit. i din Codul muncii. Așa ar putea fi următoarele situații: o persoană care ocupă un post de gestionar sau de control financiar a fost obligată, prin hotărîre judecătorească definitivă, la plata impozitului pentru nejustificarea provenienței unor bunuri (art. 22 din Legea nr. 18/1968); anularea carnetului de conducere pentru săvîrșirea unor contravenții de către persoana care ocupă un post de conducător auto potrivit art. 42 din Decret nr. 328/1966; retragerea acordului organului local al Ministerului de Interne pentru personalul de pază (art. 15 din Decret nr. 477/1963); retragerea permisului de a purta armă persoanei încadrate, păduremuncă ori brigadier silvic. Decizia de desfacere a contractului de muncă pentru motivul arătat mai sus (privind pe un paznic în cadrul pazei militarizate), dată chiar după 30 de zile (art. 130 alin. 2 din Codul muncii), naște zi de zi. În toate aceste cazuri, unitatea, după epuizarea posibilității pentru necorespondere, desti lipsa calității care a dus la necorespondere nu poate fi imputată celui în cauză.

Termenul de o lună, prevăzut de art. 130 alin. 2 din Codul muncii pentru desfacerea contractului de muncă pentru motivele arătate în alin. 1 lit. e

și sau k, nu începe să curgă, în situațiile enumerate de art. 146 din același cod, decît la încetarea acelor situații. Dacă vreuna din aceste situații s-a ivit după ce termenul a început, curgerea lui se suspendă, urmînd ca după desfacerea contractului.

Contractul de muncă al celor aflați în incapacitate temporară de muncă, pe perioada în care primesc ajutoare de asigurări sociale, în caz de gravitate, în perioada cît îngrijesc copilul bolnav în vîrstă de pînă la 3 ani, precum și în timpul cît soțul satisface serviciul militar, nu poate fi desfășurat din inițiativa unității pentru motiv de necorespondere (art. 130 alin. 1 lit. e combinat cu art. 146 Codul muncii).

Dacă o persoană nu mai corespunde funcției prevăzute în contract, motiv pentru care urmează să i se desfacă contractul de muncă, însă corespunde altei funcții vacante în unitate, în cadrul aceleiași calificări profesionale, unitatea poate să-i propună persoanei în cauză trecerea în această funcție, iar în cazul în care nu acceptă trecerea propusă, urmează să i se desfacă contractul pentru necorespondere.

Trebuie precizat însă, că în caz de necorespondere profesională, unitatea nu are obligația, ci numai facultatea de a-i oferi persoanei în cauză o altă funcție.

#### Practică judecătorească

Dispoziția de desfacere a contractului pentru necorespondere sub aspect profesional, chiar dacă este dată după expirarea termenului de 30 de zile prevăzut de art. 130 (2) din Codul muncii, se consideră în termen deoarece, necoresponderea fiind continuă, termenul naște zi de zi. În cazul pazei militarizate, retragerea avizului organului de miliție, dat în vedere încadrării paznicului, constituie motiv de desfacere a contractului, temeiul juridic al acestei măsuri fiind art. 130 (1) lit. e din aceeași cod privitor la necoresponderea la muncă și art. 38 din Decretul nr. 231/1974. (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 289/1982).

Noțiunea de necorespondere în muncă sub raport profesional se interpretează în mod complex, iar în unele situații nu se limitează numai la inaptitudinea profesională, ci poate viza și alte criterii, sub condiția ca acestea să fie prevăzute în actele normative ce reglementează activitatea respectivă. Într-o asemenea situație se află cadrele didactice, pentru care — potrivit art. II alin. 2 și art. 61 din Legea nr. 6/1969 și art. 116 lit. b din Legea nr. 28/1978 — noțiunea de necorespondere în muncă implică și o conduită morală ireproșabilă, compatibilă cu activitatea de instruire și educare a elevilor. Astfel, condamnarea unui cadru didactic pentru o infracțiune, chiar fără nici o legătură cu activitatea profesională, face ca el să devină moral necorespunzător acestei activități și deci, implicit, să atragă o necorespondere sub aspect profesional. (Trib. jud. Ialomița, dec. civ. nr. 267/1982).

Noțiunea de necorespondere în postul ocupat, folosită în art. 130 (1) lit. e din Codul muncii, ca motiv de desfacere a contractului de muncă din inițiativa unității, nu se limitează numai la capacitatea profesională, adică la priceperea celui în cauză în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, ci se referă și la alte îndatoriri legate de această activitate, cum ar fi comportarea corectă sub aspect moral, de pildă în cazul unui cadru didactic. (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 2340/1977).

**ÎN POSTUL OCUPAT ESTE REINTEGRAT CEL CARE L-A DEȚINUT ANTERIOR.** Art. 130 alin. 1 lit. f din Codul muncii dispune desfacerea contractului de muncă în cazul în care „în postul ocupat de persoana încadrată



drată în muncă este reintegrat, pe baza hotărârii organelor competente, care a deţinut anterior acel post". Deşi inclusă de lege printre cazurile de reintegrare în muncă, în realitate, o atare desfacere de contract de muncă este obligatorie, reprezentând rezultatul executării hotărârii unor organe cu competenţă de jurisdicţie a muncii. Art. 130 (1) lit. f din Codul muncii are în vedere numai organele jurisdicţionale competente să soluţioneze litigiile de muncă, respectiv judecătoriile şi tribunalele, care soluţionează contestaţiile împotriva desfacerii contractului de muncă şi litigiile privind reintegrarea, în cazul personalului tehnic, economic, de altă specialitate şi administrativ de execuţie, al muncitorilor şi al personalului de conducere încadrat de conducerea unităţii (art. 174 lit. b din Codul muncii). Organul administrativ ierarhic superior care sub acest aspect are acelaşi statut tributiv ca instanţele judecătoreşti în litigiile privind persoanele cu funcţii de conducere numite de organele ierarhice superioare (director, contabil şef, inginer şef, alţi conducători pe funcţii), precum şi directorii, directorii generali şi asimilaţi acestora din organele centrale, după cum dispune art. 174 (1) lit. b din Codul muncii precum şi unele organe cu competenţă specială, ca Biroul Executiv al Consiliului Central de Control Muncitoresc al Activităţii Economice şi Sociale şi consiliile de disciplină din cadrul M.T.T. M.E.E.

În concluzie, reintegrarea în muncă este o măsură la care unitatea este obligată pe baza unei hotărâri pronunţate de organul jurisdicţional cu prilejul soluţionării unui litigiu.

Aplicarea art. 130 (1) lit. f din Codul muncii presupune existenţa cumulativă a patru condiţii: un post vacant, ca urmare a desfacerii nelegale a contractului de muncă; ocuparea postului de către o altă persoană; declararea unui litigiu de muncă soluţionat printr-o hotărâre de reintegrare în postul deţinut anterior şi nu un altul corespunzător sau similar; fostul titular al postului să prezinte unităţii hotărârea obţinută în favoarea sa şi să declarească a-şi reocupa postul deţinut în trecut (se cunosc cazuri în care cel în cauză pretinde numai despăgubirea ce i se cuvine, deoarece între timp s-a încadrat în alt loc de muncă).

**PERSOANA ÎNCADRATĂ SE PENSIONEAZA.** Art. 130 alin. 1 lit. g din Codul muncii prevede posibilitatea unităţii de a desface contractul de muncă atunci când „persoana încadrată în muncă se pensionează pentru muncă depusă şi limită de vîrstă ori pentru invaliditate de gradul I sau II”. După cum prevede art. 8 alin. 1 şi 2 din Legea nr. 3/1977, pensionarea pentru muncă depusă şi limită de vîrstă are loc în două situaţii: la cererea unităţii şi la cererea persoanei încadrate. În ambele ipoteze, data la care poate fi desfăcut contractul de muncă este data aprobării pensionării prin decizia comisiei de pensii judeţene sau a municipiului Bucureşti (art. 5 din Legea nr. 3/1977), care este actul administrativ ce atestă calitatea de pensionar.

**PERSOANA MENȚINUTĂ ÎN MUNCĂ DUPĂ PENSIONARE NU MAI ESTE NECESARĂ.** Art. 130 alin. 1 lit. h din Codul muncii prevede ca o persoană sau reîncadrat în muncă după pensionarea sa pentru limită de vîrstă nu mai este necesară. În cazul de față, unitatea este singura în măsură să stabilească oportunitatea și momentul în care va proceda la desfacerea contractului de muncă al persoanei în cauză. În cazul de față nu operează interdicțiile pre-

văzute în art. 146 din Codul muncii astfel încît unitatea poate proceda la desfacerea contractului de muncă chiar dacă persoana se află în situațiile prevăzute de acel text. Va trebui însă să se stabilească de unitate că personalul nu mai este necesar la data luării măsurii.

În prezent, de regulă, potrivit art. 6 din Legea nr. 3/1977, unitățile socialiste nu pot încadra persoane pensionate într-o activitate cu caracter permanent. În cazuri excepționale și cu aprobarea organelor prevăzute de lege, unitățile pot folosi pensionarii numai pentru activități temporare sau pentru executarea unor lucrări. Așadar, potrivit legii, pensionarii nu mai pot fi încadrați decât cu contract de muncă încheiat pe perioadă determinată (art. 70 din Codul muncii), și anume „numai pentru activități temporare” și pentru „executarea unor lucrări” (art. 6 din Legea nr. 3/1977) care practic reprezintă tot activități temporare. În consecință părțile stabilesc încă la încheierea contractului perioada de timp în care se vor găsi în relații juridice de muncă.

Odată cu acordul lor părțile stabilesc și momentul încetării contractului de muncă. În aceste condiții, motivul prevăzut de art. 130 alin. 1 lit. h din Codul muncii nu-și mai găsește aplicare decât arareori, deoarece unitatea pe parcursul executării contractului nu mai poate considera, unilateral, că cel menținut sau reîncadrat după pensionarea sa pentru limită de vîrstă nu mai este necesar, decât în cazuri cu caracter deosebit (organizarea mai bună a producției, schimbarea profilului activității etc.).

**PERSOANA ÎNCADRATĂ SĂVÎRȘESTE ABATERI GRAVE SAU ÎNCĂLCĂ REPETAT OBLIGAȚIILE DE MUNCĂ.** Art. 130 alin. 1 lit. i din Codul muncii prevede că unitatea poate desface contractul de muncă în situația în care persoana încadrată în muncă săvîrșește o abatere gravă sau încalcă în mod repetat obligațiile sale de muncă, inclusiv normele de comportare în unitate. Prin obligații de serviciu se înțelege complexul de îndatoriri ce revin fiecărei persoane încadrate, care sînt cuprinse în contractul colectiv și individual de muncă, regulamentul de organizare și funcționare, regulamentul de ordine interioară, dispozițiile din actele normative, precum și ordinele din partea conducătorilor de unitate și a șefilor ierarhici. Art. 97 din C.m. este explicit în acest sens. Pentru ca abaterea să conducă la desfacerea contractului de muncă, legea cere (art. 130 alin. 1 lit. i din Codul muncii) ca să fie gravă sau să fie repetată. Abaterea este gravă atunci cînd ea face imposibilă și de netolerat rămînerea persoanei în colectivul respectiv de muncă sau, altfel spus, cînd persoana în cauză, prin săvîrșirea abaterii, s-a exclus din rîndurile colectivului. La aplicarea celei mai severe măsuri disciplinare pentru o singură faptă, unitatea are acces legal cînd abaterea sau urmările justifică îndepărtarea celui în cauză din cadrul colectivului, pentru bunul mers al activității și întărirea ordinii din unitate.

Fapta poate fi gravă chiar dacă nu dă naștere unui prejudiciu în patrimoniul unității. Potrivit art. 130 alin. 1 lit. i din C. m., desfacerea disciplinară a contractului de muncă poate fi dispusă și pentru săvîrșirea unei singure abateri disciplinare grave prin care se încalcă normele de comportare în unitate.

Încălcarea disciplinei muncii poate avea loc nu numai în orele de serviciu, la locul de prestare a muncii, ci și în afara orelor de program, în toată incinta unității, cu anexele ei (cluburi, cămine, cantine, dormitoare etc.). De altfel, și în ceea ce privește abaterile de la regulile de conviețuire socială (art. 11 din L. nr. 59/1968) prin „loc de muncă” se înțeleg și cantinele, dormitoarele ale unităților în care făptuitorii își desfășoară activitatea. Fapta culpabilă poate să fie săvîrșită atît în incinta unității, cît și în afara acesteia. Uni-



tatea este în drept să tragă la răspundere persoana și să-i aplice o sancțiune disciplinară mergând până la desfacerea contractului de muncă, chiar dacă fapta a fost săvârșită în afara incintei, dacă abaterea săvârșită este în legătură cu serviciul. Astfel, de exemplu, lovirea șefului ierarhic pe stradă pentru motivul că nu l-a încadrat la categoria de retribuie solicitată, poate să determine luarea măsurii desfacerii disciplinare a contractului de muncă.

Unitatea, după emiterea unei prime decizii de sancționare disciplinară, poate să o revoce chiar să o înlocuiască, cu o alta, prin care să se aplice, pentru abaterea disciplinară respectivă, o sancțiune disciplinară mai gravă, dacă, până la data revocării primei decizii, persoana încadrată nu a contestat-o și dacă noua decizie este emisă înăuntrul termenelor în care se poate aplica o sancțiune disciplinară. A doua ipoteză la care se referă legea, atunci când îngăduie unității să procedeze la desfacerea disciplinară a contractului de muncă, este reprezentată de încălcarea în mod repetat a obligațiilor de muncă, inclusiv a normelor de comportare în unitate. Așa cum am mai arătat, încălcarea obligațiilor presupune cu necesitate culpabilitatea persoanei încadrate în muncă. Fără a se stabili vinovăția acesteia, nu se va putea proceda la desfacerea contractului de muncă. În cazul în care cel în cauză nu dă satisfacție, nu îndeplinește funcția încredințată, însă fără a avea culpă, unitatea nu are acces la acest text, ci poate proceda la desfacerea contractului de muncă pe motiv de necorespondență, unde culpa sau lipsa acesteia nu are nici o concludență.

Instanța supremă a adus precizări importante privind aceste două motive diferite de desfacere a contractului de muncă în sensul celor arătate mai sus, prin dec. nr. 803/1954. În toate aceste cazuri desfacerea contractelor se poate face în termen de cel mult o lună de la constatarea, de către conducătorul unității, a împrejurării respective, însă nu poate avea loc dacă persoana la cauză se află într-una din situațiile prevăzute de art. 146 din C.m.

Potrivit art. 64 lit. t din Legea nr. 5/1978, adunarea generală hotărăște eliberarea din funcție a cadrelor din conducerea unității care au săvârșit abateri grave de la disciplina muncii, de la normele eticii și echității socialiste sau care dau dovadă de lipsă de răspundere în realizarea planului; între ședințele în plen ale adunării generale, hotărîrea se ia de adunările oamenilor muncii organizate pe secții, ateliere sau alte unități de producție similare, urmînd să fie supusă spre confirmare la prima adunare generală a oamenilor muncii pe întreaga unitate.

Pentru ceilalți oameni ai muncii din unități care au săvârșit asemenea abateri, adunările generale ale oamenilor muncii sau adunările oamenilor muncii pe secții, ateliere sau alte unități de producție similare, în care persoana își desfășoară activitatea, pot hotărî desfacerea contractului de muncă. Hotărîrile se adoptă cu majoritatea voturilor membrilor care compun adunarea și sînt definitive.

#### Practică judecătorească

Potrivit art. 13 alin. 3 din Legea nr. 1/1970, sancțiunea disciplinară a desfacerii contractului de muncă se aplică după cercetarea prealabilă a faptelor ce constituie abatere, ascultarea persoanei încadrate și verificarea susținerilor sale făcute în apărare. Din această dispoziție legală rezultă că cercetarea prealabilă a faptelor, ascultarea persoanei în cauză și verificarea susținerilor sale înainte de a i se aplica sancțiunea disciplinară constituie o condiție esențială, a cărei îndeplinire nu este facultativă ci obligatorie, astfel că sancțiunea disciplinară poate fi aplicată numai dacă cerința legii a fost satisfăcută. Prevederea legală, care are caracterul unei măsuri de protecție

și garanție pentru oamenii muncii, își găsește rațiunea în cazul desfacerii contractului, adică a celei mai grave sancțiuni disciplinare. În consecință, dacă persoana încadrată nu a fost ascultată și dacă nu i s-au verificat susținerile făcute în apărare înainte de a i se fi aplicat sancțiunea disciplinară a desfacerii contractului, instanța va trebui să constate nulitatea deciziei de desfacere a contractului, să admită contestația și să dispună reîncadrarea în funcție, fără a mai intra în fondul litigiului, deoarece s-a încălcat o prevedere legală imperativă ce nu poate fi eludată sub nici o formă. Dacă însă cercetarea, ascultarea persoanei și verificarea susținerilor sale în apărare nu au fost efectuate datorită unor motive întemeiate, cum ar fi sustragerea în orice mod a celui în cauză de la îndeplinirea acestei proceduri prealabile, instanța va proceda la judecarea litigiului în fond, (Trib. Supr. dec. civ. nr. 2482/1984).

Dispoziția art. 13 alin. 3 din Legea nr. 1/1970 are caracter de protecție, scopul urmărit fiind cunoașterea de către cel în cauză a învinuirilor ce i se aduc și asigurarea posibilităților de a se apăra. Textul de lege nu impune un anumit mod de efectuare a cercetării și nici nu precizează care anume organe din cadrul unității au competența de a efectua cercetarea prealabilă. Ca urmare, condiția cercetării prealabile a ascultării celui în cauză, și a verificării apărării celui vizat trebuie considerată îndeplinită în cazul în care fapta care a dus la luarea acestei măsuri a fost dezbătută în colectivul de muncă din care face parte cel în cauză, în fața căruia a fost ascultat și și-a formulat apărările. Această condiție trebuie considerată îndeplinită și atunci cînd, fiind prezent în fața colectivului care a pus în discuție abaterea săvârșită, cel în cauză refuză să-și facă apărări ori să dea cuvenitele explicații. (Trib. Suprem. dec. civ. nr. 1079/1987)

Din moment ce judecătoria a reținut, în mod judicios, că desfacerea contractului de muncă al reclamantei (dispusă de unitate în temeiul art. 130 alin. 1 lit. i din Codul muncii) este nelegală, întrucît nu s-au respectat dispozițiile art. 13 alin. 3 din Legea nr. 1/1970 (privitoare la cercetarea prealabilă a faptelor, ascultarea persoanei încadrate și verificarea susținerilor ei în apărare) instanța de fond este obligată să anuleze decizia unității, iar nu să o modifice, aplicînd reclamantului o sancțiune disciplinară mai ușoară (avertisment), deoarece sancțiunea disciplinară, oricare ar fi ea, se aplică numai după ce unitatea s-a conformat dispozițiilor art. 13 alin. 3 din Legea nr. 1/1970 (Trib. Jud. Maramureș, dec. civ. nr. 388/1988)

Sancțiunea disciplinară aplicată unei persoane, considerîndu-se a nu fi luată dacă timp de un an de la executarea ei nu a mai săvârșit o altă abatere, nu poate constitui temei pentru desfacerea ulterioară a contractului de muncă. (Trib. Suprem. dec. civ. nr. 25/1977)

Potrivit art. 130 (1) lit. i din Codul muncii, desfacerea disciplinară a contractului de muncă poate fi dispusă și pentru săvîrșirea unei singure abateri disciplinare grave prin care se încalcă normele de comportare în unitate. Încălcarea disciplinei muncii poate avea loc nu numai în orele de serviciu, la locul de prestare a muncii, ci și în afara orelor de program, în toată incinta unității, cu anexele ei — cluburi, cîmine, cantine, dormitoare etc. (Trib. Jud. Suceava, dec. civ. nr. 884/1983)

Neprezentarea certificatului medical tip are de consecință numai neplata ajutorului de asigurări sociale, dar nu justifică desfacerea contractului pentru absențe nemotivate, dacă cel în cauză depune adevărîte sau alte acte medicale din care rezultă împiedicarea de a se prezenta la locul de muncă. Astfel, de pildă, împiedicarea mamei de a se prezenta, avînd de îngrijit copilul bolnav în vîrstă de pînă la 3 ani, poate fi dovedită prin orice mijloc de probă admis de lege, ca adevărîte medicale, scutiri etc. (Trib. Suprem. dec. civ. nr. 2834/1984)



Persoana care absentează nemotivat de la locul de muncă, săvârșește abateri zi de zi, iar pentru asemenea abateri repetate conducătorul unității poate să aplice o sancțiune disciplinară dacă nu a trecut mai mult de o lună de la data cunoașterii abaterilor și mai mult de 6 luni de la data săvârșirii lor. (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 739/1985)

**PERSOANA ESTE ARESTATĂ MAI MULT DE 60 DE ZILE.** Art. 130 alin. 1 lit. j din Codul muncii prevede ca motiv de desfacere a contractului de muncă cazul în care „cel în cauză este arestat mai mult de 60 de zile”. Legea nu cere nici o altă condiție și nu aduce nici o precizare. Datorită acestui fapt, desfacerea contractului de muncă, potrivit textului citat, poate avea loc în toate situațiile, în care cel în cauză este arestat pe o perioadă mai mare de 60 zile, fiind indiferentă natura arestării. Așadar, și în cazul arestării preventive precum și când a avut loc arestarea pentru executarea unei pedepse privative de libertate dispusă de instanță, unitatea poate proceda la desfacerea contractului de muncă. Rezultă neîndoios că nici motivul arestării nu are relevanță pe plan juridic, unitatea putând lua măsura la care ne referim, chiar dacă infracțiunea nu a avut legătură cu munca celui în cauză.

Desfacerea contractului pentru acest motiv, înainte de trecerea termenului este nelegală. În cazul când cel în cauză este eliberat înăuntrul acestei perioade, chiar fără a se fi judecat procesul penal, are dreptul la reintegrare, dacă atacă în termenul legal măsura luată. Dimpotrivă, desfacerea contractului, dispusă înainte, devine valabilă prin prelungirea detenției peste termenul de 60 de zile.

Dreptul unității de a desface contractul unei persoane arestate mai mult de 60 de zile se întemeiază exclusiv pe faptul deținerii, care constituie o condiție necesară și suficientă pentru luarea măsurii, fiind independent de vinovăția sau nevinovăția persoanei, pe care unitatea nu are calitatea de a le stabili. Dacă, deci, unitatea dispune, după mai mult de 60 de zile, desfacerea contractului, iar ulterior cel în cauză este achitat, contestația persoanei urmează a fi respinsă, deoarece se împlinise termenul de 60 zile necesar pentru luarea măsurii desfacerii contractului.

Din cele arătate rezultă, deci, că arestarea unei persoane nu duce din oficiu la desfacerea contractului, deși acea persoană nu prestează muncă; această împrejurare are de rezultat o suspendare a executării contractului, care nu poate fi considerat desfăcut decât fie prin acordul de voință al părților, fie prin manifestarea unilaterală de voință a uneia dintre ele.

După înapoierea persoanei la serviciu, chiar dacă a lipsit fiind arestat, nu i se mai poate desface contractul de muncă.

#### Practică judecătorească

Dreptul unității de a desface contractul de muncă al unei persoane arestate timp de mai mult de 60 zile se întemeiază exclusiv pe faptul deținerii, care constituie o condiție necesară și suficientă pentru luarea acestei măsuri, el fiind independent de vinovăția sau nevinovăția acelei persoane, pe care unitatea nu are calitatea de a le stabili. (Trib. jud. Maramureș, dec. civ. nr. 573/1981).

Dacă unitatea dispune, după mai mult de 60 de zile de la arestarea preventivă, desfacerea contractului în temeiul art. 130 (1) lit. j din Codul muncii, iar ulterior cel în cauză este achitat, chiar dacă ar fi admisibilă repunerea în termenul de contestație împotriva dispoziției de desfacere a contractului în cel mult 15 zile de la încetarea arestării (art. 177 din același cod), încă acea contestație urmează a fi respinsă în fond, de vreme ce termenul de

60 de zile de la arestare se împlinise. În consecință, persoana în cauză are deschisă într-o atare situație numai procedura prevăzută de art. 504 și urm. C. proc. pen., dar nu și aceea prevăzută de Codul muncii. (Trib. jud. Galați, dec. civ. nr. 151/1982).

În cazul în care persoana încadrată este arestată, perioada de 60 de zile prevăzută de art. 130 (1) lit. j din Codul muncii este suspendată pe timpul cât se suprapune cu durata efectuării concediului legal de odihnă și se socotește de la data în care acea persoană urmează să se prezinte la serviciu. (Trib. jud. Argeș, dec. civ. nr. 335/1981).

**PERSOANA ESTE CONDAMNATĂ.** Art. 130 alin. 1 lit. k din Codul muncii prevede, ca motiv de desfacere a contractului, cazul în care: „Persoana încadrată în muncă este condamnată definitiv pentru o infracțiune în legătură cu munca sa, dacă condamnarea o face necorespunzătoare postului pe care îl deține”.

Aplicarea acestei prevederi este condiționată de îndeplinirea cumulativă a următoarelor cerințe: persoana să fie condamnată definitiv pentru o infracțiune; faptele pentru care s-a pronunțat condamnarea să fie în legătură cu munca sa; condamnarea să o facă necorespunzătoare postului deținut. În schimb, nu se cere ca persoana să fie condamnată la o pedeapsă privativă de libertate, fiind suficientă existența unei hotărâri definitive de condamnare la amendă penală pentru a se desface contractul de muncă, bineînțeles dacă sint îndeplinite cumulativ celelalte condiții cerute de lege.

Art. 130 alin. 1 lit. k se referă la „infracțiune”, așa că textul nu se va aplica dacă instanța penală a aplicat pedeapsa închisorii pentru săvârșirea unor contravenții.

**CONDAMNAREA CU INTERDICȚIA DE EXERCITARE A PROFESIEI.** Art. 130 alin. 1 lit. l din Codul muncii prevede, încă o altă situație de desfacere a contractului de muncă atunci când: „Instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar, sau definitiv”. Deși este menționat ca un caz facultativ de desfacere a contractului de muncă, în realitate, unitatea este obligată a proceda la luarea acestei măsuri, nefiind admis ca o unitate socialistă să nu aducă la îndeplinire o hotărâre judecătorească. În Codul penal sint prevăzute unele cazuri când instanța are fie facultatea, fie obligația de a pronunța interdicția de a se exercita o profesie sau o funcție, în care caz unitatea va proceda la desfacerea contractului de muncă al persoanelor în cauză. Unitatea are aceeași obligație și în cazurile în care instanța penală a pronunțat interdicția ca o măsură de siguranță și nu ca o pedeapsă complementară.

Condamnarea poate atrage, cu titlu de sancțiune complementară, interdicția dreptului de a ocupa o funcție implicând exercițiul autorității de stat (art. 64 lit. b Codul penal) sau interdicția dreptului de a ocupa o funcție sau de a exercita o profesie de natura celei de care s-a folosit condamnarea sau de a exercita o profesie de natura celei de care s-a folosit condamnarea pentru săvârșirea infracțiunii (art. 64 lit. c din Cod. pen.). Deși se exclude pentru săvârșirea infracțiunii (art. 64 lit. c din Cod. pen.) se pronunță odată în contiguarea pedepsei principale, pedeapsa complementară se pronunță odată cu cea principală. Este și rațiunea pentru care contractul de muncă va fi desfăcut odată cu rămânerea definitivă a hotărârii de condamnare. Textul art. 64 alin. 1 lit. b din Codul penal, prin care se interzice dreptul de a ocupa o funcție implicând exercițiul autorității de stat restrânge sfera de aplicare a art. 130 alin. 1 din Codul muncii la anumite categorii de persoane, care în mod efectiv sint investite cu atribuții de exercitare a autori-



tății de stat (diferite funcții în aparatul de stat procurori, ofițeri etc.). Dacă o persoană din această categorie a fost condamnată cu pedeapsa complementară prevăzută în art. 64 lit b din Codul muncii ea nu va putea ocupa asemenea funcții, iar dacă în momentul aplicării pedepsei ocupă o asemenea funcție, unitatea va fi obligată să aplice textul din art. 130 alin. 1 lit. 1 din Codul muncii. În timp ce pedeapsa complementară se aplică urmare a condamnării, măsura de siguranță prevăzută în art. 112 și 115 din Cod. pen. se poate lua față de cei care au săvârșit infracțiuni chiar dacă făptuitorului nu i s-a aplicat o pedeapsă, urmărindu-se înlăturarea unei stări de pericol și preîntâmpinarea săvârșirii unor fapte penale.

Măsura de siguranță a interzicerii exercitării profesiei sau meseriei se justifică prin starea de pericolozitate izvorită din condițiile necorespunzătoare și primejdioase în care făptuitorul exercită funcția, meseria ori specialitatea, în îndeplinirea căreia a săvârșit fapta prevăzută de legea penală. Desfacerea contractului de muncă se poate dispune și cu depășirea termenului de o lună prevăzut de art. 130 (2) din Codul muncii și chiar dacă persoana se află într-una din situațiile prevăzute de art. 146 din Codul muncii deoarece legiuitorul a considerat că, în cazul de față, persoana nu trebuie să se bucure de o măsură de protecție. Este de observat, de altfel, că într-o ipoteză contrară n-ar fi comis o inadvertență, deoarece prin lege s-ar fi prohibit punerea în executare a unei hotărâri judecătorești definitive.

**TERMENUL ÎN CARE UNITATEA POATE PROCEDA LA DESFACE-  
REA CONTRACTULUI.** Prevederile art. 130 alin. 2 din Codul muncii reglementează termenul în care unitatea poate proceda la desfacerea contractului de muncă din inițiativa sa în următoarele cazuri: persoana nu corespunde, sub raport profesional, postului în care a fost încadrată; persoana încadrată săvârșește o abatere gravă sau încalcă în mod repetat obligațiile sale de muncă, inclusiv normele de comportare în unitate, persoana încadrată este condamnată definitiv pentru o infracțiune în legătură cu munca sa, dacă condamnarea o face necorespunzătoare postului pe care îl deține. Potrivit legii, în situațiile de mai sus, contractul de muncă se va desfășura în cel mult o lună de când conducătorul unității a constatat împrejurarea ce constituie temeiul desfacerii. Facem însă precizarea că necorespunderea profesională, sub aspectul neîndeplinirii condițiilor de ocupare a unei funcții, precum și condamnarea care face o persoană necorespunzătoare sînt situații permanente și ele pot fi constatate oricînd. Termenul nu este legat de producerea faptului, ci de constatarea producerii acestuia de către conducătorul unității.

Termenul de cel mult o lună, prevăzut de norma legală, este considerat ca un termen de prescripție deoarece are ca scop valorificarea, prin folosirea unei căi organizate de lege, a dreptului pe care îl are unitatea de a face să înceteze un contract de muncă în anumite situații (Plen Trib. Supr. Dec. de îndr. nr. 9/1974). Aceasta înseamnă că, întocmai ca orice termen prevăzut de lege pentru exercitarea unui drept subiectiv, el poate fi întrerupt sau suspendat în condițiile dreptului comun. El nu este susceptibil de repunere în termen (în baza art. 177 din Codul muncii), și nici nu poate fi prelungit pentru alte cauze decît cele prevăzute de normele legale. Fiind termen de prescripție, se împlinește în ziua corespunzătoare zilei de plecare din luna următoare, potrivit art. 101 din C. pr. civ. Aceeași decizie a Plenului instanței supreme (nr. 9/1974), pentru a pune capăt unei „inadvertențe” între prevederile art. 130 alin. 2 din Codul muncii și art. 146 din același cod — care printre altele, interzice desfacerea contractului pentru necorespundere profesională și abateri disciplinare dacă persoana se află într-una din

situațiile acolo arătate — statuează că termenul de o lună prevăzut de art. 130 alin. 2 nu începe să curgă, dacă cel în cauză se află în situațiile vizate de art. 146 din Codul muncii iar dacă a început, se suspendă, urmînd să curgă un nou termen de o lună după încetarea situației respective. (Fiind un termen mai scurt de 6 luni, conform art. 15 alin. 2 din Decretul nr. 167/1958, după încetarea motivului suspendării va începe să curgă un nou termen de o lună).

Înăuntrul termenului de o lună trebuie făcute deci toate cercetările și consultările cerute de lege precum și luarea măsurii respective. Orice desfacere de contract de muncă făcută pentru aceste motive, după expirarea termenului arătat, este nulă, nu produce efecte, iar organul de jurisdicție a muncii nu mai este obligat a verifica realitatea faptelor imputate persoanei în cauză.

Termenul curge de la data cînd conducătorul unității, și nu o altă persoană din conducere, a constatat împrejurarea care constituie temeiul desfacerii.

Constatarea, fiind o stare de fapt, se poate dovedi cu orice mijloace de probă — referat depus la registratura unității, rezoluția conducătorului pe un raport al compartimentului respectiv de muncă sau stabilirea neechivocă a împrejurării datorită căreia conducătorul a constatat împrejurarea respectivă.

Prin analogie cu practica Tribunalului Suprem privind termenul de 60 de zile pentru emiterea deciziei de imputare, termenul va curge de regulă, de la data înregistrării actului de constatare la registratura generală a unității și nu de la data cînd actul a fost prezentat conducătorului acesteia.

Conducătorul unității fiind și președintele biroului executiv al consiliului oamenilor muncii, termenul de o lună curge și în situația cînd constatarea a fost făcută de conducător, dar aprobarea desfacerii contractului de muncă aparține organului colectiv, potrivit art. 132 (2) din Codul muncii. În plus, în cazul desfacerii disciplinare a contractului de muncă, potrivit art. 13 alin. 4 din Legea nr. 1/1970, măsura trebuie dispusă și comunicată în termen de cel mult o lună de la constatarea abaterii de către conducătorul unității, dar cel mai tîrziu în 6 luni de la săvîrșirea faptei de către cel în cauză. Înăuntrul termenului de o lună (și totodată nu mai tîrziu de 6 luni de la săvîrșirea abaterii în cazul desfacerii disciplinare a contractului de muncă) trebuie îndeplinite deci toate formalitățile necesare pentru desfacerea contractului de muncă. Formalitățile cerute de lege sînt: consultarea organului sindical (art. 132 alin. 1 din Codul muncii); aprobarea organului de conducere colectivă pentru persoanele încadrate de acest organ (art. 132 alin. 2 din Codul muncii). Aceeași soluție se impune, pentru identitate de rațiune, și în situațiile în care desfacerea contractului de muncă este condiționată de aprobarea sau avizul conform al unui alt organ (organul ierarhic superior, organul cu competență specială, precum I.G.S.C.C.P., sau organele M.F., organul central de resort etc.); cercetarea prealabilă, ascultarea celui în cauză și verificarea susținerilor sale, conform art. 13 alin. 3 din Legea nr. 1/1970, în cazul desfacerii disciplinare a contractului de muncă. În cazul de față, aplicarea măsurii trebuie dispusă cel mai tîrziu în 6 luni de la săvîrșirea abaterii.

#### Practică judecătorească

Termenul de o lună prevăzut de art. 130 alin. 2 din C. m., pentru motivele arătate în alin. 1 la lit. e, i sau k nu începe să curgă în situațiile enumerate de art. 146 din același cod, decît la încetarea acelor situații. Dacă vreuna din aceste situații s-a ivit după ce termenul a început, curgerea lui



se suspendă, urmînd ca, după încetarea acelei situații, să înceapă a curge un nou termen de o lună pentru desfacerea contractului (Plen. Trib. Suprem, Dec. de îndrumare nr. 9/1974).

În situația în care s-a dispus desfacerea disciplinară a contractului de muncă pentru motivul că cel în cauză este vinovat de producerea unui accident de muncă, dacă accidentul a fost cunoscut de conducătorul unității din ziua în care el a avut loc, termenul de o lună prevăzut de art. 130 alin. 2 din Codul muncii curge de la această dată, iar nu de la cea a înregistrării procesului verbal al comisiei de cercetare a accidentului. (Trib. Suprem, dec. nr. 1001/1984)

Termenul de o lună pentru a se lua măsura desfacerii contractului prin hotărîrea biroului executiv al consiliului oamenilor muncii curge de la data la care conducătorul unității a luat cunoștință de împrejurarea care constituie temeiul desfacerii contractului, ceea ce implică pentru acesta obligația de a convoca biroul executiv, din care face parte în calitate de director, în timp util, pentru ca acel organ colectiv să poată lua măsura eliberării din funcție, adică a desfacerii contractului, înăuntrul termenului de o lună prevăzut de lege. (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 74/1981)

**PREAVIZAREA MĂSURII DESFACERII CONTRACTULUI DE MUNCĂ.** În conformitate cu prevederile art. 131 din Codul muncii, „în cazurile de desfacere a contractului de muncă pentru motivele prevăzute în art. 130 alin. 1 lit. a — f, unitatea va acorda persoanei, al cărei contract de muncă a fost desfacut, un preaviz de 15 zile lucrătoare. În perioada preavizului, această persoană este obligată să continue activitatea potrivit programului de lucru. În cazul în care unei persoane i se desface contractul de muncă fără ca unitatea să o încunoștințeze din timp despre această măsură — neacordîndu-i preavizul de 15 zile lucrătoare — această persoană are dreptul să primească, la desfacerea contractului de muncă, o indemnizație egală cu retribuiția tarifară de încadrare pe o jumătate de lună”.

Este de observat că toate cazurile de desfacere a contractului, care deschid calea la obținerea preavizului, nu presupun ideea de culpabilitate a persoanei încadrate în muncă. Așadar, nevinovăția — lipsa de culpabilitate — a celui încadrat, în raporturile sale de muncă este elementul și criteriul esențial care determină acordarea preavizului. Preavizul acordat de unitate este stabilit de lege la 15 zile lucrătoare, perioadă în care persoana încadrată în muncă este obligată să continue activitatea potrivit programului de lucru normal. În concepția legii, preavizul nu are caracter pecuniar, nu reprezintă o indemnizație sau o compensație echivalentă cu o cotă-parte din retribuiția persoanei respective, ci constituie o măsură de avertizare, de informare a celui în cauză pentru ca acesta să-și poată afla un alt loc de muncă, potrivit calificării sale.

Termenul de 15 zile nu se prelungește în cazul în care persoana în cauză se află în concediu (de odihnă, de studii, fără plată). Pentru cei ce se află în incapacitate de muncă, unitatea urmează a avea în vedere în primul rînd prevederile art. 146 din Codul muncii, care interzic luarea măsurii desfacerii contractului de muncă. Deși termenul de 15 zile lucrătoare nu este un termen de prescripție, s-a considerat în mod justificat că în calcul nu se poate include și ziua comunicării, deoarece preavizarea făcîndu-se în timpul zilei, perioada pusă de lege la dispoziția beneficiarului nu ar fi integrală.

În perioada „preavizului” persoana este supusă tuturor regulilor de la locul de muncă în virtutea raportului de muncă, care n-a încetat să existe,

împrejurare ce îndreptățește unitatea să aplice persoanei în cauză orice sancțiuni, inclusiv desfacerea disciplinară.

Preavizul este fixat între date certe și nu poate fi prelungit, dar ivirea unei situații din cele prevăzute în art. 146 Codul muncii duce la suspendarea preavizului, rezolvare asemănătoare termenului de o lună prevăzut de art. 130, alin. 2 din C. m.

**INDEMNIZAȚIA DATĂ DE UNITATE ÎN CAZUL NEACORDĂRII PREAVIZULUI.** În cazul cînd unitatea nu a acordat persoanei în cauză preavizul legal de 15 zile lucrătoare, este obligată ca, la desfacerea contractului de muncă, să-i plătească o indemnizație egală cu retribuiția tarifară de încadrare pe o jumătate de lună. Compensația se acordă, în acest caz, pentru a se asigura existența persoanei respective pînă la reîncadrarea sa în alt loc de muncă. Prevederea conținută în art. 131 (2) din Codul muncii este obligatorie; plata respectivă se face fără ca unitatea să primească prestațiunea convenită din partea persoanei în cauză (considerăm că suma constituie un prejudiciu care se poate imputa persoanei care nu a dat preavizul de 15 zile, astfel cum prevede art. 131 (1) din Codul muncii).

Din redactarea alin. 2 al art. 131 din Codul muncii, care se referă la „neacordarea preavizului de 15 zile lucrătoare”, se poate deduce că legiuitorul a înțeles să acorde indemnizația integrală și în acele situații în care preavizul s-a acordat pe o perioadă mai scurtă de 15 zile lucrătoare. Acordarea preavizului reprezintă regula iar plata compensației, excepția.

**AVIZE ȘI APROBĂRI.** a) consultarea comitetului sindicatului. Reprezintă una din condițiile stabilite de Codul muncii. Cu valoare de principiu, art. 132 alin. 1 din Codul muncii statorece necesitatea consultării comitetului sindicatului, fără deosebire dacă motivul este ori nu imputabil persoanei sau după cum aceasta îndeplinește o funcție de execuție sau conducere, evidențiind și cu acest prilej rolul sindicatelor de participant nemijlocit la aplicarea tuturor reglementărilor privind drepturile și obligațiile persoanelor încadrate. În cazul în care persoana respectivă face parte din diferite organe sindicale se va consulta și organul superior organului din care face parte persoana respectivă. Sub vechea reglementare, instanța noastră supremă a precizat că avizul comitetului sindicatului este necesar numai în acele cazuri în care unitatea are drept de apreciere cu privire la măsura desfacerii contractului. Actuala decizie de îndrumare, nr. 9/1974 statuează că luarea acestui aviz este obligatorie și că avizul are caracter consultativ, în sensul că, odată ce a fost luat, conducerea unității are dreptul să aprecieze părerea și eventual să nu țină seama de ea. Ca atare, omiterea luării acestui aviz nu atrage nulitatea desfacerii contractului de muncă. În cazul în care unitatea a procedat la consultarea comitetului sindical, instanța sesizată de con-



dul I și în cazul în care instanța a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei nu se cere avizul prevăzut în art. 132 alin. 1 din Codul muncii. Acolo unde dreptul de opțiune al unității este limitat, practic subordonat unor împrejurări exterioare voinței ei, avizul își pierde sensul și valoarea de garanție a stabilității în muncă. În opinia noastră, în asemenea situații și în cazul în care unitatea este obligată, în baza procedurii imperative a art. 86 alin. 2 din Legea nr. 7/1977, a proceda la desfacerea contractului de muncă al persoanei care aprobă derogări de la parametrii de calitate în mod nelegal, nici instanța nu mai are îndatorirea de a solicita avizul organelor sindicale.

## Practică judecătorească

Imprejurarea că avizul comitetului sindicatului nu a fost cerut, nu atrage nulitatea desfacerii contractului de muncă. Ca atare, avizul poate fi cerut și de instanța care judecă contestația împotriva măsurii desfacerii contractului de muncă.

Fată de prevederile art. 132 alin. 1 (fraza finală) din Codul muncii, este nelegală desfacerea contractului de muncă din inițiativa unității (în speță, în baza art. 130 (1) lit. j din Cod), dacă persoana încadrată este membru ales al consiliului oamenilor muncii din acea unitate. (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 1499/1985)

Textul se referă la cei „aleși” în organul de conducere colectivă, adică la reprezentanții oamenilor muncii în consiliile oamenilor muncii din întreprinderi și din centrale (art. 35 lit. f și art. 46 lit. d din Legea nr. 5/1978). În mod practic, persoanele vizate de art. 132 alin. 1 din Codul muncii sunt membri aleși în consiliile oamenilor muncii din întreprinderi și unitățile componente fără personalitate juridică (ale acestora sau ale centralelor), aleși

la fiecare 2 ani în adunările generale ale oamenilor muncii, în baza art. 33 lit. f din Legea nr. 5/1978 și membri aleși în consiliul oamenilor muncii din centrale în baza art. 46 lit. d din aceeași lege.

Aprobarea adunării generale este necesară numai pentru persoanele alese în comisia de judecată, nu și pentru cele care, în baza art. 7 din Legea nr. 59/1968, întregesc completul de judecată, când se rezolvă litigii de muncă.

O problemă mai delicată se ridică în legătură cu modalitatea luării aprobării, dat fiind că aprobarea trebuie dată individual și prealabil desfacerii contractului de muncă, iar în unele cazuri măsura trebuie să fie luată în timp de o lună de la cunoașterea motivului, iar adunarea generală la întreprinderi se întrunește semestrial sau la început și sfârșit de sezon (art. 67 din Legea nr. 5/1978) iar la centrale odată pe an (art. 69). Deoarece aprobarea prevăzută de lege constituie o condiție a validității desfacerii contractului de muncă (vezi în acest sens Dec. de Îndr. nr. 9/1974 pct. 4), considerăm că nici un alt organ nu este îndrituit a da o asemenea aprobare în locul adunării generale a oamenilor muncii. Deoarece termenul de o lună prevăzut de art. 130 (2) din Codul muncii a fost considerat ca un termen de prescripție, susceptibil de suspendare sau întrerupere, socotim că pînă la prima ședință a adunării generale a oamenilor muncii termenul se suspendă, urmînd ca după obținerea aprobării să înceapă a curge un nou termen de o lună pentru desfăcerea contractului pentru motivele prevăzute de art. 130 alin. 1 lit. e, f sau k din Codul muncii. În afara cazului cînd se convoacă o adunare generală în acest scop, este singura soluție admisibilă care se impune prin analogie cu îndrumarea dată de instanța supremă în decizia citată mai sus nr. 9/1974 pct. 3).

c. **Avize speciale.** Pentru desfacerea contractului de muncă al unor persoane care ocupă anumite funcții expres prevăzute de lege, pe lângă consultarea comitetului sindicatului și aprobarea la care ne-am referit mai sus se cere și avizul ori acordul anumitor organe. Astfel, pentru șefii compartimentelor de control financiar intern se cere acordul M. F. ori al inspecțiilor teritoriale (art. 20 din Legea nr. 5/1970), pentru șefii compartimentelor pentru controlul calității produselor se cere acordul I.G.S.C.C.P. (art. 43 alin. 2 din Legea nr. 7/1977); pentru conducătorii organelor locale de specialitate ale administrației de stat se cere acordul organului administrației de stat ierarhic superior de specialitate (art. 16 lit. i din Legea nr. 57/1968), pentru directorii unor întreprinderi „mari și complexe” se cere acordul ministrului (art. 48 lit. 1 din Legea nr. 5/1978).

Practică judecătorească  
Față de prevederile art. 132 alin 1 (fraza finală) din C. m., este nelegală desfacerea contractului de muncă din inițiativa unității dacă persoana



incadrată este membru ales al C.O.M. din unitate. (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 1499/1985). Menționăm că prin dec. de îndrumare nr. 9/1974 (pct. 4). Plenul Trib. Suprem a statuat că o asemenea măsură este nelegală și urmează a fi anulată fără ca instanța să fie în drept de a cere o aprobare ulterioară sau a ține seama de o asemenea aprobare.

Tot astfel, s-a decis că actul de desfacere disciplinară a contractului de muncă al unui membru al consiliului oamenilor muncii nu este emis legal decît cu aprobarea organului care l-a ales. Nerespectarea acestei condiții atrage nulitatea absolută a unei atare măsuri. Imprejurarea că organul menționat se întrunește, potrivit legii, numai la anumite intervale de timp, mai mari decît acelea înăuntrul cărora trebuie să fie emis actul de desfacere disciplinară a contractului, nu duce la înlăturarea nulității, deoarece pe de o parte, legea nu prevede excepții, iar, pe de altă parte, există și posibilitatea de a se convoca o ședință extraordinară în acest scop (art. 130 alin. 1 lit. i și art. 132 alin. 1 Codul muncii) (Trib. jud. Covasna, dec. civ. nr. 1/1980).

#### OFERIREA ÎN PREALABIL A UNEI MUNCII CORESPUNZĂTOARE

Obligația unității de a oferi trecerea în altă muncă corespunzătoare ori de a lua măsuri pentru recalificarea celor în cauză este prevăzută în art. 133 alin. 1 din Codul muncii. Deși prevăzută de Codul muncii în art. 133, după ce a reglementat în articolele anterioare celelalte condiții, totuși în mod logic aceasta este prima condiție ce trebuie respectată de unitate. Unitatea este obligată să ofere persoanei căreia urmează să i se desfacă contractul de muncă pentru motivele prevăzute în art. 130 alin. 1 lit. a-c, e și f, din Codul muncii trecerea în altă muncă corespunzătoare solicitînd sprijinul organelor ierarhice superioare, al organelor de repartizare în muncă sau să ia măsuri pentru recalificarea acesteia. Este una din cele mai depline garanții pentru stabilitatea în muncă a persoanelor încadrate. Aceste măsuri trebuie să fie efective, nu numai formale, și eficiente, în caz contrar se consideră că obligația prevăzută de lege nu a fost îndeplinită. Din textul legal sus citat rezultă explicit că unitatea trebuie să-și îndeplinească această obligație anterior desfacerii contractului de muncă.

Dispozițiile art. 133 alin. 1 din Codul muncii trebuie înțelese în sensul că, în situația desființării unor posturi, conducerea unității are mai întîi obligația să ofere persoanei vizate un alt post corespunzător din unitate, care este vacant, și numai dacă nu are un astfel de post, trebuie să intervină la organul ierarhic superior și la organele de repartizare în muncă sau să ia măsuri pentru recalificarea persoanei respective.

În cazul în care contestatorul susține că la scurt timp după desfacerea contractului său de muncă au fost încadrate alte persoane pe posturi corespunzătoare celui pe care-l deținuse el, unitatea este obligată — în justa soluționare a litigiului — să facă dovada dacă la data desfacerii contractului de muncă al contestatorului, a avut sau nu un post vacant corespunzător, pe care trebuia să-l ofere acestuia. În același sens a statuat, prin Dec. de Indr. nr. 9/1974, Plenul Trib. Suprem, adăugînd că neîndeplinirea prealabilă a acestei obligații este de natură să ducă la anularea deciziei de desfacere a contractului de muncă. Plenul Trib. Suprem, în decizia de îndrumare sus menționată, precizează că, totuși, în cazul în care după desfacerea contractului de muncă, unitatea își îndeplinește această obligație legală și cel în cauză a început să presteze munca oferită, măsura luată se consolidează iar contestația împotriva desfacerii contractului de muncă va rămîne fără obiect în ce privește reintegrarea, ea urmînd să fie examinată, dacă este cazul, numai

cu privire la pretențiile bănești formulate împotriva unității, de la data desfacerii contractului și pînă la luarea măsurii de reintrare în legalitate.

Cerința „altă muncă corespunzătoare” trebuie înțeleasă dintr-un dublu punct de vedere: al unității și al persoanei încadrate. Prevederea citată nu deschide calea pentru ocuparea unui post superior, nu constituie o promovare obligatorie, deoarece într-o asemenea ipoteză s-ar încălca prevederile Legii nr. 12/1971.

Cu respectarea condițiilor de încadrare și promovare din L. nr. 12/1971, unitatea poate însă oferi chiar un post „superior” în sensul promovării celui în cauză. Nu se vede care ar fi opreliștea ca persoana în cauză să se prezinte de exemplu la un examen sau concurs pentru promovarea într-un post superior. Unitățile sînt obligate să îndeplinească cerințele legii numai în cazul în care contractul de muncă urmează să fie desfăcut din inițiativa lor pentru motivele prevăzute în art. 130 (1) lit. a-c, e-f. Obligația unității, în scopul în care a fost edictată, trebuie înțeleasă ca o obligație de „a oferi” trecerea în altă muncă prin mijloacele indicate de lege.

Într-un eventual viitor litigiu unitatea va trebui să dovedească fie că a făcut oferta avînd post vacant, fie lipsa oricărui post corespunzător vacant, inclusiv a posibilităților de recalificare, precum și ineficiența demersurilor la organele indicate de lege. Imposibilitatea dovedirii de către unitate a acestor fapte duce la anularea deciziei de desfacere a contractului. Această cerință trebuie înțeleasă în sensul că postul trebuie să corespundă pregătirii profesionale, vechimii în muncă, în profesie a celui în cauză. Obligația unității trebuie înțeleasă ca o obligație de „a oferi” trecerea în altă muncă. Așadar, unitatea trebuie să dovedească fie că a făcut oferta în condițiile legii, fie lipsa oricărui post corespunzător, inclusiv ineficiența demersurilor la organele indicate de lege precum și imposibilitatea realizării. În concluzie, dovada că, în unitate nu sînt posturi corespunzătoare, nu este suficientă în raport cu cerințele legii. Cu atît mai mult este ilegală măsura dacă în unitate sînt posturi corespunzătoare vacante. Lipsa unor astfel de dovezi nu poate duce la menținerea măsurii desfacerii contractului de muncă, ci numai la anularea unei astfel de măsuri.

Din decizia de îndrumare a Plenului Tribunalului Suprem nr. 9/1974, pct. 5, desprindem că obligația unității poate fi îndeplinită și ulterior. Îndeplinirea ulterioară a acestei obligații poate avea drept consecință legalizarea desfacerii (în cazul cînd cel în cauză nu a acceptat propunerile unității) cu data trecută în decizia de desfacere a contractului, sau anularea desfacerii în cazul acceptării locului de muncă oferit ulterior desfacerii contractului. În acest caz, unitatea va acorda despăgubiri pe perioada cuprinsă între desfacerea contractului și oferirea altui loc de muncă, deduse în fața comisiei de judecată sau a instanței judecătorești după distincțiile stabilite în art. 13, lit. b din L. nr. 59/1968 și art. 173 din Codul muncii.

Măsura trecerii în alt post poate fi acceptată sau nu de către persoană, aceasta avînd un drept suveran și necenzurabil. Dacă va fi luată o asemenea măsură peste voința sa, aceasta poate fi atacată la organele de jurisdicție a muncii. În asemenea cazuri, chiar dacă organul jurisdicțional nu va putea dispune reintegrarea — unicul post fiind desființat etc. — va constata nulitatea actului de trecere într-o altă muncă, obligînd unitatea la despăgubiri pe perioada cît cel în cauză nu a muncit, fiind trecut în alt post pe care nu l-a acceptat și pînă la data desfacerii contractului (desființarea postului), calculate conform art. 136 din Codul muncii.



Refuzul persoanei nu poate constitui o abatere disciplinară care să conducă la desfacerea, pentru acest motiv, a contractului, așa cum greșit s-a apreciat în speța criticată de instanța supremă. Persoana încadrată solicită anularea deciziei de desfacere a contractului de muncă dispusă în baza art. 130, alin. 1, lit. a din Codul muncii arătând printre altele, că nu au fost respectate prevederile art. 133 din Codul muncii deoarece, deși avea posibilitatea să se transfere în interesul serviciului într-un post identic cu cel deținut, conducerea unității, în mod nejustificat, a refuzat să-i dea concursul pentru a trece în acel post, respingându-i cererea de transfer cu motivarea că potrivit Legii nr. 1/1970 (art. 11), rezolvarea acestei cereri este de competența exclusivă a unităților de la care se cere transferarea. Practic, trecerea în altă muncă corespunzătoare în sensul art. 133 din Codul muncii se realizează prin modificarea contractului prin acordul părților (trecerea în cadrul aceleiași unități) sau prin transfer în interesul serviciului ori la cerere.

Se pune problema de a ști dacă regula potrivit căreia acordarea transferului este facultativă, face aplicare în cazul în care este solicitat transferul persoanei al cărei contract urmează să fie desfăcut datorită reducerii postului. Această regulă, în situația concretă, nu poate fi aplicată decât prin corelarea ei cu regula cuprinsă în art. 133 alin. 1, Codul muncii. Cererea de transfer a persoanei, cu privire la care unitatea are, în orice caz, obligația de a asigura trecerea în altă muncă, nu poate fi privită numai prin prisma prevederilor art. 11 din Legea nr. 1/1970 ci numai în corelare cu dispozițiile art. 133, alin. 1, Codul muncii. În acest context, facultatea unității de a acorda transferul este subordonată obligației unității de a asigura trecerea în altă muncă, iar refuzul unității de a da concurs la perfectarea transferului, urmată de desfacerea contractului pentru reducere de personal nu pot fi socotite decât măsuri nelegale, de natură a duce la anularea desfacerii contractului de muncă.

#### Practică judecătorească

În satisfacerea obligației prevăzute de art. 133 (1) din Codul muncii, demersurile pe care urmează să le facă unitatea, în vederea încadrării la o altă unitate a persoanei căreia urmează a i se desface contractul de muncă, trebuie să fie făcute în timp util și să aibă un caracter concret și nu formal, spre a se putea realiza finalitatea urmărită de legiuitor (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 895/1978).

Dispozițiile art. 133 (1) din Codul muncii trebuie înțelese în sensul că, în situația desființării unor posturi, conducerea unității are mai întâi obligația să ofere persoanei vizate un alt post corespunzător din unitate, care este vacant, și numai dacă nu are un astfel de post, trebuie să intervină la organul ierarhic superior și la organul de repartizare în muncă sau să ia măsuri pentru recalificarea persoanei respective. (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 1829/1981)

În aplicarea corectă a prevederilor art. 133 alin. 1 din Codul muncii, urmează a se reține că, în cazul în care unitatea nu are un post corespunzător pe care să-l ofere, ea trebuie considerată că și-a îndeplinit obligația legală prin însuși faptul de a se fi adresat organului ierarhic superior sau organului de repartizare în muncă, solicitându-i sprijinul prevăzut de menționatul text de lege.

În ceea ce privește noțiunea de muncă corespunzătoare, în sensul art. 133 alin. 1 din Codul muncii, urmează a se înțelege acea muncă ce corespunde pregătirii profesionale, vechimii în muncă a persoanei respective și condițiilor în care prestează munca. (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 1399/1987)

Dispozițiile art. 133 (1) din Codul muncii trebuie înțelese în sensul că în caz de desființare a unor posturi conducerea unității are mai întâi obligația să ofere persoanei vizate un alt post corespunzător din unitate, care

este vacant, și numai dacă nu are un astfel de post trebuie să intervină la organul ierarhic superior și la organele de repartizare în muncă sau să ia măsuri pentru recalificarea ei. În cazul în care contestatorul susține că la scurt timp după desfacerea contractului său au fost încadrate alte persoane pe posturi corespunzătoare celui pe care îl deținea el, unitatea este obligată să facă dovada dacă la data desfacerii contractului contestatorului a avut sau nu un post vacant corespunzător pe care trebuia să i-l ofere (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 1829/1981)

Desfacerea contractului de muncă în situațiile prevăzute de art. 130 (1) lit. a-c, e și f din Codul muncii, fără ca unitatea să și fi îndeplinit, în prealabil, obligația de a-i oferi celui în cauză un alt loc de muncă sau de a lua celelalte măsuri prevăzute de art. 133 (1) din același cod este de natură să ducă la anularea deciziei de desfacere a contractului. Dacă unitatea își îndeplinește această obligație ulterior, după desfacerea contractului, măsura luată se consolidează, iar contestația în cauză urmează a fi examinată numai în legătură cu despăgubirea cuvenită pentru perioada de timp de la desfacerea contractului până la îndeplinirea ulterioară a menționatei obligații legale. (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 545/1978)

**ORGANELE COMPETENTE SĂ DESFACA CONTRACTUL.** În cazul desfacerii contractului din inițiativa unității, art. 132 alin. 2 și 3 din Codul muncii stabilește că desfacerea contractului persoanelor încadrate de către organul de conducere colectivă este aprobată de acest organ (alin. 2) iar în cazul celor încadrați de organul ierarhic superior, desfacerea contractului se face de către acest organ (alin. 3).

Doi reguli de simetrie juridică nu exclud avizele și aprobările la care ne-am referit. Aceste reguli de competență materială se vor aplica împreună cu prevederile din diferite acte normative care stabilesc competența organelor de conducere colectivă ori unipersonală privind încadrarea și eliberarea din funcție a diferitelor categorii de persoane. Competența de a hotărî desfacerea contractului de muncă revine, după caz organul ierarhic superior, consiliului oamenilor muncii, biroului executiv al consiliului oamenilor muncii, ori adunării generale a oamenilor muncii sau adunărilor oamenilor muncii din secții, ateliere și formații de lucru, sau organului unipersonal de conducere (director general etc.) în conformitate cu prevederile art. 37 lit. i, art. 39 lit. r, art. 41 lit. j, art. 48 lit. l, art. 50, lit. v, art. 52 lit. f și art. 64 lit. t din Legea nr. 5/1978. Hotărîrea, actul de decizie privind desfacerea contractului de muncă se va lua deci de organul de conducere cu competența legală (colectiv sau unipersonal), însă materializarea acestuia, exteriorizarea sa revine conducătorului de unitate care, potrivit art. 41 și art. 52 din Legea nr. 5/1978, aduce la îndeplinire hotărârile organelor de conducere colectivă și care — în baza art. 42 și 52 din aceeași lege — reprezintă unitatea în raporturile cu persoanele fizice și juridice. De la regula mai sus expusă, diferite prevederi legale consacră unele excepții, astfel: potrivit art. 12 din Legea nr. 12/1971, coroborat cu art. 100 alin. 2 din Codul muncii în cazul în care desfacerea contractului de muncă este cerută de colectivul de muncă din compartiment, măsura se dispune de organul de conducere colectivă a unității, chiar dacă încadrarea a fost de competența conducătorului acesteia. În baza art. 49 alin. 3 din Statutul privind funcționarea sistemului energetic național și disciplina lucrătorilor din acest sistem, adoptat prin Decretul nr. 202/1974, ministrul energiei electrice și adjuncții acestuia au dreptul a aplica tuturor celor subordonați orice sancțiune disciplinară, inclusiv desfacerea contractului de muncă, chiar dacă aceștia sînt numiți de alt organ; în același sens este și



Decretul nr. 360/1976 pentru aprobarea Statutului personalului în domeniul transporturilor și Decretul nr. 361/1976 pentru aprobarea Statutului personalului în domeniul activității de poștă și telecomunicații.

#### Practică judecătorească.

Termenul de o lună pentru a se lua măsura desfacerii contractului prin hotărârea biroului executiv al consiliului oamenilor muncii curge de la data la care conducătorul unității a luat cunoștință de împrejurare care constituie temeiul desfacerii contractului, ceea ce implică pentru acesta obligația de a convoca biroul executiv, din care face parte în calitate de director, în timp util, pentru ca acest organ colectiv să poată lua măsura eliberării din funcție, adică a desfacerii contractului, înăuntrul termenului de o lună prevăzut de lege. Acest termen este deci cuprins între data la care conducătorul unității a luat cunoștință de împrejurarea care constituie temeiul desfacerii contractului și data la care biroul executiv al consiliului oamenilor muncii a luat măsura respectivă (art. 130 alin. 1 lit. e, i sau k și art. 130 alin. 2 din Codul muncii). (Trib. Suprem în compunerea prevăzută de art. 39 alin. 2 și 3 din legea pentru organizarea judecătorească, Dec. nr. 74/1981).

**DISPOZIȚIA SCRISĂ, MOTIVATĂ ȘI COMUNICATĂ.** Actul de voință al unității rămâne fără valoare dacă nu este stabilit printr-o dispoziție scrisă, motivată în fapt și drept, emisă de conducerea unității. Este regula care se desprinde din art. 134 (1) din Codul muncii care dispune: „desfacerea contractului de muncă, în toate situațiile se stabilește prin dispoziția scrisă a conducerii unității, cu arătarea motivelor, a prevederilor legale pe care se întemeiază, a termenelor, precum și a organelor la care măsura luată se poate ataca.

Dispoziția de desfacere a contractului de muncă se comunică în scris, în termen de 5 zile de către unitate”.

Inexistența dispoziției scrise constituie o cauză de nulitate a desfacerii contractului, fiind încălcată o prevedere legală imperativă.

Dispoziția de desfacere a contractului care de regulă se numește „ordin” sau „decizie” va arăta motivele de fapt și temeiul de drept care au determinat o asemenea măsură.

Persoana căreia i s-a desfăcut contractul nu poate fi lipsită de dreptul de a cunoaște motivele pentru care s-a luat această gravă măsură, în raport de care urmează să-și formuleze apărările, dacă consideră că măsura luată este nelegală.

De aceea, decizia de desfacere a contractului de muncă trebuie să cuprindă faptele ce i se impută determinate în materialitatea lor, iar nu arătate sub forma unor generalități neverificabile.

Dacă în decizie se face referire numai la actul de constatare — raport de anchetă, revizie etc. — acest act trebuie să fie identificat în decizie prin dată, număr de înregistrare cu indicarea organului care l-a întocmit și trebuie să fie comunicat persoanei respective odată cu desfacerii contractului. Este absolut necesar ca persoanei în cauză să i se dea posibilitatea să cunoască faptele ce i se pun în sarcină prin luarea la cunoștință a conținutului actului de constatare care a stat la baza desfacerii contractului.

Trb. Suprem, prin dec. nr. 11/1968 și 870/1967, a statuat că motivele trebuie arătate și la adresa de comunicare a desfacerii contractului de muncă. Numai în acest mod este adusă la îndeplinire efectivă prevederea din Codul

muncii deoarece, în caz contrar, cel în cauză nu este pus în situația de a hotărâ dacă atacă sau nu măsura luată împotriva sa. Arătarea prevederilor legale pe care se întemeiază măsura luată constituie, de asemenea, o condiție de formă imperativ dispusă de lege.

Cu privire la indicarea textelor legale, sub imperiul vechii reglementări, s-a stabilit de către Tribunalul Suprem, că eventuala încadrare eronată a faptelor în drept nu duce la anularea măsurii luate, ci numai la înlocuirea temeiului greșit cu textul corespunzător. „Dispoziția de desfacere a contractului de muncă se comunică în scris în termen de 5 zile de către unitate. Ea își produce efectele de la data comunicării”. Comunicarea scrisă este rațional justificată de determinarea certă a datei de la care începe să curgă termenul de sesizare a organelor de jurisdicție, de necesitatea cunoașterii de către cel în cauză a motivelor măsurii luate și a întocmirii apărării sale în cunoștință de cauză, fiind în același timp un mijloc de înlesnire a verificării de către organul de jurisdicție a legalității și temeiniciei desfacerii contractului din inițiativa unității. Până la data comunicării scrise, contractul de muncă nu este desfăcut, fiind considerat „în ființă”, iar unitatea are obligația să plătească retribuirea celui în cauză.

Comunicarea scrisă a faptelor nu poate fi suplinită cu o comunicare verbală sau cu arătarea deciziei de desfacere persoanei în cauză. Comunicarea ulterioară a motivelor în timp ce litigiul se află în fața instanței de judecată nu poate înlătura ilegalitatea săvârșită de unitate prin neîndeplinirea condițiilor cerute de art. 134 din C.m.

Instanța supremă a promovat punctul de vedere potrivit căruia este suficientă comunicarea unei scrisori, dacă aceasta conține toate elementele precizate de lege. În cazul cînd persoana refuză să primească comunicarea, aceasta poate fi făcută prin poștă cu confirmare de primire, prin condica de expediții a unității, înscriindu-se actul înminat, data predării, semnătura sau refuzul de a semna certificate de cel care face predarea.

Comunicarea se poate face și în conformitate cu prevederile art. 92 din Cod. proc. civ. care, potrivit art. 187 din C.m., întregesc prevederile Codului muncii. Afișarea la locul de muncă, înminarea scrisorii unei alte persoane încadrate nu sînt considerate ca modalități de comunicare, deoarece nu poate fi stabilită data certă a cunoașterii măsurii luate. Practic, în toate cazurile în care unitatea este obligată să acorde preavizul cerut de art. 131 alin. 1 din C.m., data desfacerii contractului va fi aceea înscrisă în decizia de desfacere a contractului, fiind astfel cunoscută de persoana în cauză cu cel puțin 15 zile înainte. În cazurile în care comunicarea este posterioară datei desfacerii contractului, acesta, deși desfăcut prin voința unității, nu-și produce efectele decît la „comunicare”. În cazul în care comunicarea se face peste termenul de 5 zile prevăzut de lege, desfacerii contractului de muncă devine operantă pe data comunicării, cel în cauză prestand activitate pînă în acel moment, avînd dreptul la retribuire, beneficiind de calitatea de persoană încadrată în muncă.

Depășirea termenului de către unitate nu atrage nici o decădere, lipsirea de efecte juridice a măsurii în sine fiind singura consecință a întîrzierii.

Astfel cum am arătat, principiul prevăzut de Codul muncii este acela că desfacerii contractului de muncă își produce efectele de la data comunicării măsurii luate, iar nu din momentul emiterii dispoziției scrise de desfacere a contractului. Perioada dintre emiterii dispoziției scrise și comunicarea acesteia se include în durata contractului de muncă; de aceea se impune ca măsura comunicării să se luată cît mai aproape de data dispoziției, dar nu mai mult de 5 zile; în acest interval de timp, unitatea are obli-



gația să plătească retribuirea persoanei în cauză, bineînțeles dacă aceasta a prestat muncă în acest interval.

Dacă regula este, deci, aceea că efectele desfacerii contractului de muncă se produc din momentul comunicării măsurii desfacerii, totuși în unele situații, această regulă nu este aplicabilă. De exemplu, în cazul reducerii personalului prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de o persoană, ca urmare a reorganizării — situație prevăzută de art. 130 (1) lit. a din Codul muncii — unitatea cunoaște din timp că trebuie să ia măsura desfacerii contractului de muncă unor persoane. Unitatea are obligația, în această situație, să înscrie, în dispoziția de desfacere a contractului de muncă, data când are loc reorganizarea și deci reducerea personalului, respectiv reducerea fondului de retribuire și să comunice din timp persoanei în cauză luarea măsurii desfacerii contractului. În această situație, efectele încetării contractului încep să se producă de la data înscrisă în dispoziția de desfacere a contractului. Desigur că nu este absolut obligatorie o suprapunere a datei încetării contractului cu data reducerii de personal, deși o asemenea suprapunere apare indicată. Incetarea contractului poate avea loc la o dată anterioară desființării postului, după cum poate avea loc și ulterior desființării, în această ultimă situație persoana în cauză având dreptul să i se comunice măsura luată și să i se plătească retribuirea pe perioada până la comunicare.

În cazul încetării contractului de muncă, în situația în care unitatea se mută în altă localitate, iar persoana încadrată nu acceptă să o urmeze, situație prevăzută de art. 130 (1) lit. d din Codul muncii, unității îi revine obligația să comunice persoanei data mutării și termenul până la care are îndatorirea să opteze; la expirarea termenului indicat, începe să curgă termenul de preaviz prevăzut de art. 131 din Codul muncii.

În cazul încetării contractului de muncă din inițiativa persoanei încadrate, data încetării este aceea a expirării preavizului prevăzut de art. 135 din Codul muncii, iar în cazul încetării contractului prin acordul părților, data încetării este aceea la care conducerea unității a acceptat propunerea sau la o dată ulterioară convenită de către persoană și conducerea unității.

În ceea ce privește persoanele cărora li s-au întocmit dosarele de pensie, contractele de muncă încetează pe data aprobării pensionării prin decizia Comisiei județene de pensii.

#### Practică judecătorească

În decizia de desfacere a contractului se face trimitere la referatul unei secții de producție, situație în care înscrisul devine parte componentă a actului de desfacere a contractului, din procesul-verbal încheiat la ședința adunării grupei sindicale în prezența contestatorului. În atare condiții, decizia de desfacere a contractului de muncă este temeinică și legală (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 63/1986). În raport de prevederile art. 134 din Codul muncii, după ce dispoziția de desfacere a contractului a fost comunicată, nu se mai poate proceda la modificarea motivelor de fapt și a temeiului juridic al măsurii luate. Rectificarea încadrării în drept a temeiului desfacerii contractului este posibilă numai atunci când faptele au fost corect stabilite dar s-a indicat din eroare un alt temei legal. (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 2803/1984), (În același sens, dec. civ. nr. 4/1984 Trib. jud. Suceava).

Cerința comunicării contractului de muncă nu este legal satisfăcută prin exhibarea, de către unitate, a „borderoului pentru recomandate în serie”, această modalitate neconstituind o probă certă a comunicării (Trib. munic. București, secția a III-a, dec. civ. nr. 655/1986). În art. 134 (2) din Codul muncii se prevede că dispoziția de desfacere a contractului se comunică în scris

în termen de 5 zile de către unitate și își produce efectele de la data comunicării. Această prevedere are în vedere aducerea la cunoștință a dispoziției de desfacere a contractului în întregul ei, a temeiurilor de fapt și de drept care au determinat luarea măsurii. Prin urmare, cerința comunicării scrise a măsurii în discuție nu poate fi întocmită prin alte probe din care, eventual, s-ar deduce că persoana interesată a aflat în alt mod de existența dispoziției de desfacere a contractului. Așa fiind, înștiințarea verbală cu privire la încetarea raporturilor de muncă nu echivalează cu o comunicare în sensul legii și nu declanșează curgerea termenului de sesizare a organelor de soluționare a litigiilor de muncă. (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 211/1983).

De vreme ce dispoziția de desfacere a contractului de muncă emisă de unitate există (fără însă a fi fost comunicată persoanei încadrate și, deci, fără a-și fi produs încă efectele (art. 134 alin. 2 din Codul muncii), nu se poate susține că persoana încadrată, luând cunoștință în orice mod de măsura luată, nu o poate contesta la judecătorie, până când nu i se face comunicarea. (Trib. Jud. Hunedoara, dec. civ. nr. 612/1983).

Cerința comunicării scrise a măsurii în discuție nu poate fi înlocuită prin alte probe din care, eventual, s-ar deduce că persoana interesată a aflat în alt mod de existența deciziei de desfacere a contractului de muncă. Tot astfel trebuie ca și revenirea la măsura luată de desfacere a contractului să se facă în scris. (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 933/1987).

Potrivit art. 134 alin. 2 din Codul muncii, unitatea este obligată să comunice în scris celui cărui i se desface contractul de muncă motivele pe care se întemeiază măsura luată. Cerința legii nu este satisfăcută dacă în contractul de muncă, iar nu și faptele imputate, așa încât, într-o altă situație, măsura luată trebuie să fie considerată ilegală, urmarea fiind aceea a reîntegrării în muncă a celui sancționat. Unitatea are obligația să facă dovada în fața instanței dacă și în ce modalitate s-au comunicat contestatorului faptele care au dus la desfacerea contractului. (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 2188/1987).

Când unitatea desface contractul unei persoane pentru fapte care justifică luarea acestei măsuri, dar le încadrează greșit, instanța investită cu soluționarea contestației este îndreptățită să dea faptelor încadrarea legală, constatând totodată — dacă este cazul — că dispoziția art. 133 (1) din Codul muncii nu era aplicabilă (Trib. jud. Ilfov, dec. civ. nr. 239/1980).

**INTERDICȚIA DESFACERII CONTRACTULUI DE MUNCA.** Potrivit art. 146 din Codul muncii, contractul persoanei încadrate nu poate fi desfăcut din inițiativa unității în timpul incapacității temporare de muncă în care primește ajutoare de asigurări sociale, în caz de graviditate, în timpul concediului de maternitate și în perioada de alăptare, în perioada cât îngrijește copilul bolnav în vârstă de până la trei ani, precum și în timpul cât soțul satisface stagiul militar. Interdicția desfacerii contractului instituită prin această dispoziție legală are ca scop realizarea unei protecții a persoanelor aflate în situații de felul celor arătate, dar textul prevede în mod expres că prevederile sale nu sunt aplicabile în cazurile menționate de art. 130 alin. 1 lit. e, d, g, j, k și l, iar din interpretarea sa rațională rezultă că el nu este aplicabil nici în cazurile prevăzute de art. 130 alin. 1 lit. b și f, deoarece este evident că în aceste ipoteze unitatea nu are un drept de opțiune.

De asemenea, art. 146 nu este aplicabil în ipoteza specială în care postul deținut se desființează (art. 130 alin. 1 lit. a), iar în cadrul unității nu există



nici un alt post de aceeași natură, nici în cazul art. 130 alin. 1 lit. h, deoarece pensionarii pentru limită de vîrstă nu primesc ajutoare pentru incapacitate temporară de muncă (art. 4 din H.C.M. nr. 880/1965. În sfîrșit, art. 146 nu este aplicabil în caz de încetare a contractului pentru alte temeiuri decît inițiativa unității adică la expirarea termenului pentru care a fost încheiat sau prin acordul părților (art. 129 din Codul muncii), ori în caz de desfacere a contractului la cererea persoanei (art. 135). Așadar, art. 146 din Codul muncii este aplicabil numai în anumite cazuri prevăzute limitativ de art. 130 alin. 1 lit. a, cu condiția ca în cadrul unității să existe un alt post de aceeași natură, precum și de art. 130 alin. 1 lit. e și i din Codul muncii. Dacă în perioada în care persoana încadrată se află în una dintre situațiile prevăzute de art. 146 survine o împrejurare care impune desfacerea contractului în temeiul art. 130 alin. 1 lit. e sau i, termenul de o lună prevăzut de art. 130 alin. 2 nu începe să curgă, iar dacă a început, curgerea lui se suspendă pînă la încetarea situațiilor la care s-a făcut referire și se reia în condițiile arătate de art. 15 alin. 2 din Decretul nr. 167/1958.

#### Practică judecătorească

Cînd postul desființat este singurul care există în statul de funcții și deci se exclude posibilitatea unei redistribuiri, art. 146 din Codul muncii nu-și găsește aplicarea. Altminteri ar însemna ca o persoană să funcționeze și să fie retribuită în afara statului de funcții, ceea ce ar fi contrar dispozițiilor imperative înscrise în Legea nr. 57/1974. Într-o asemenea situație persoana în cauză are însă dreptul să primească ajutoarele de asigurări sociale pe durata concediului medical, iar data desfacerii contractului se va socoti ca fiind aceea a încetării aceluși concediu. (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 1573/1982). În cazul în care unitatea desface disciplinar contractul unei femei la o dată cînd este gravidă în luna a treia, măsura luată este nelegală potrivit art. 146 din Codul muncii și în consecință urmează a se dispune reintegrarea. În situațiile prevăzute de menționata dispoziție legală termenul de o lună prevăzut de art. 130 (2) din același cod nu începe să curgă, iar dacă a început curgerea lui se suspendă. (Trib. jud. Brașov, dec. civ. nr. 1249/1984). Dispozițiile art. 146 din Codul muncii, în baza cărora desfacerea contractului de către unitate pentru anumite temeiuri nu este posibilă dacă persoana încadrată se află în incapacitate de muncă, nu sînt aplicabile în situația în care, la data desfacerii contractului, persoana în cauză beneficia de reducerea programului de lucru datorită bolii sau accidentului. (Trib. municipiului București, secția III, dec. civ. nr. 1328/1983).

În cazul în care există mai multe posturi de aceeași natură în cadrul aceleiași unități, desfacerea contractului unei femei gravide în baza art. 130 (1) lit. a din Codul muncii este nelegală în raport de prevederile art. 146 din același cod, chiar dacă starea de graviditate nu fusese cunoscută de unitate atunci cînd a luat această măsură. Prevederile art. 146 din Codul muncii nu sînt însă aplicabile în ipoteza în care persoana în cauză, aflată într-una dintre situațiile reglementate de text, este încadrată într-un post care se desființează, fără ca în unitate să existe nici un alt post de aceeași natură. (Trib. jud. Cluj, Dec. civ. nr. 532/1983).

Prevederea cuprinsă în art. 146 din Codul muncii este aplicabilă și atunci cînd concediul medical s-a acordat în chiar ziua desfacerii contractului (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 670/1975).

În cazul în care unitatea desface disciplinar contractul unei femei la o dată cînd este gravidă în luna a treia, măsura luată este nelegală potrivit art. 146 din Codul muncii, și în consecință, urmează a se dispune reintegrarea

Într-o asemenea situație termenul de o lună prevăzut de art. 130 (2) din același cod nu începe să curgă, iar dacă a început curgerea lui se suspendă. (Trib. jud. Maramureș, dec. civ. nr. 492/1982).

Prevederile art. 146 din Codul muncii sînt aplicabile numai în anumite cazuri prevăzute limitativ de art. 130 alin. 1 lit. a, cu condiția ca în cadrul unității să existe un alt post de aceeași natură, precum și de art. 130 alin. 1 lit. e și i din Codul muncii. Dacă în perioada în care persoana încadrată se impune desfacerea contractului în temeiul art. 130 alin. 1 lit. e sau i, termenul de o lună prevăzut de art. 130 alin. 2 nu începe să curgă, iar dacă a început, curgerea lui se suspendă pînă la încetarea situațiilor la care s-a făcut referire și se reia în condițiile arătate de art. 15 alin. 2 din Decretul nr. 167/1958. (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 203/1983).

**ANULAREA DESFACERII CONTRACTULUI DE MUNCA.** a) Reintegrarea în funcție. Potrivit art. 136 alin. 1 din C. m., unitatea este obligată să reintegreze în funcția avută anterior pe cel cărui a s-a desfacut contractul de muncă în mod nejustificat, în cazul în care desfacerea contractului a fost anulată. Obligației unității îi corespunde, în mod corelativ, un drept al celui în cauză la reintegrarea în funcție. Reintegrarea în funcție are semnificația unei restabiliri depline a drepturilor încălcate, reprezintă o repunere a persoanei în situația juridică avută anterior, raportul juridic de muncă considerîndu-se că nu a fost întrerupt. Reparația fiind completă, cel în cauză beneficiază: de vechimea neîntreruptă în aceeași unitate; de alocația de stat pentru copii, dacă este cazul; de despăgubire pentru perioada în care nu a putut lucra.

Reintegrarea trebuie să fie efectuată în aceeași funcție (post), nu într-una corespunzătoare sau similară. În cazul în care se oferă alt post, cel în cauză nu este obligat a-l primi, unitatea neavînd dreptul de a proceda la desfacerea disciplinară a contractului de muncă pentru neprezentare la serviciu, întrucît o asemenea măsură echivalează cu refuzul de a proceda la reintegrare. Chiar în cazul în care postul oferit îi corespunde o retribuție mai mare, cel în cauză nu este obligat a-l accepta.

Faptul că persoana în cauză este pensionabilă nu poate reprezenta un motiv pentru a refuza reintegrarea.

În cazul cînd postul a fost desființat între timp unitatea va trebui totuși să plătească despăgubirea cuvenită, potrivit legii și să modifice pe data reintegrării temeiul legal al desfacerii contractului de muncă, în baza art. 130 alin. 1 lit. a din Codul muncii.

Reintegrarea este urmarea anulării desfacerii contractului de muncă prin hotărîrea unui organ competent.

Anularea desfacerii contractului de muncă este atributul exclusiv al organelor de jurisdicție a muncii, și anume instanțele judecătorești și organele administrative ierarhic superioare. Hotărîrea lor definitivă obligă unitatea la reintegrare, indiferent de considerentele și motivele care au fost avute în vedere de organul de jurisdicție pentru a pronunța anularea desfacerii contractului de muncă.

Organul de jurisdicție avînd competența de a constata legalitatea sau nelegalitatea desfacerii contractului de muncă va putea dispune numai re-stabilirea situației anterioare, prin repunerea celui în cauză în postul avut înainte de a se lua împotriva sa măsura nelegală. Nici un organ de jurisdicție nu poate dispune încadrarea într-un alt post similar sau corespunzător



O asemenea hotărâre este greșită deoarece instanța nu are dreptul să dispună încadrarea sau reîncadrarea personalului, ci numai să constate nelegalitatea unei măsuri și, drept urmare, să hotărască restabilirea situației anterioare. Din această cauză, persoana care se află în posesia unei hotărâri de reîntegrare în postul său este îndreptățită de a refuza primirea altui post, similar sau corespunzător. Neacceptarea altui post nu dă dreptul unității de a proceda la o nouă desfacere a contractului de muncă, împrejurare care constituie, în fața unei instanțe, un refuz de a executa hotărârea instanței. Dacă postul ocupat de contestator este ulterior desființat, organul de jurisdicție nu va putea dispune reîntegrarea într-o funcție similară și, bineînțeles, nici în postul respectiv. Într-o atare situație, cel în cauză va fi îndreptățit la despăgubiri reprezentând retribuirea de care a fost lipsit până la data desființării postului. De asemenea, organul jurisdicțional nu poate dispune reîncadrarea într-un post neprevăzut în statul de funcțiuni, deoarece aceasta ar constitui o încălcare a disciplinii financiare. Faptul că la data cînd se pronunță hotărârea de reîntegrare, persoana îndeplinește condițiile de a fi pensionată nu constituie o cauză de refuz să impiedice reîntegrarea acesteia în serviciu. Unitatea va trebui să solicite pensionarea pentru o anumită vîrstă. Textul citat se referă la obligația unității, fără a preciza care anume organ din cadrul acesteia este competent și îndatorat a executa hotărârea de reîntegrare. Considerăm că cele statuate de Tribunalul Suprem înainte de apariția L. nr. 11/1971 își păstrează întreaga valabilitate, întrucît nu se pune în cauză o încadrare, ci restabilirea unei situații anterioare, anulîndu-se o măsură lăsată de unitate. Prin consecință, nu organul colectiv va avea obligația de a executa hotărârea, chiar dacă reîntegrarea vizează o funcție de conducere, ci conducătorul unității. Acesta nu este legat de nici un aviz sau referat și este răspunzător de daunele produse din vina sa, prin neaducerea la timp la îndeplinire a obligației de reîntegrare.

Reintegrarea într-o altă funcție inferioară, corespunzătoare sau similară se consideră ca un refuz al unității de a executa hotărîrea instanței sau a organului administrativ ierarhic superior.

c) Acordarea despăgubirii. În afară de aceste efecte cu caracter nepatrimonial, hotărîrea organului jurisdicțional produce și anumite efecte patrimoniale, unitatea fiind obligată să plătească celui interesat pe tot timpul cît a fost calculată pe baza retribuției medii realizată în ultimele 3 luni anterioare desfacerii contractului. Art. 136 (1) din Cod privește perioada cuprinsă între data desfacerii contractului și data hotărîrii de reintegrare. În cazul în care persoana în cauză s-a încadrat între timp într-o funcție cu o retribuție inferioară sau a realizat alte câștiguri mai mici, despăgubirea va consta pentru perioada respectivă în diferența dintre retribuția medie realizată anterior desfacerii contractului de muncă și câștigul realizat anterior desfacerii contractului de muncă și trebuie făcute de partea interesată. Veniturile realizate din prestarea oricărei alte munci trebuie de asemenea scăzute. Dacă între timp postul ocupat a fost desființat, unitatea va fi obligată la plata retribuției numai pînă la data desființării.

În cazul cînd unitatea nu execută hotărîrea de reintegrare este obligată la plata unei despăgubiri față de cel în cauză, pe tot timpul de la pronunțarea hotărîrii și pînă la executarea efectivă a acesteia, potrivit art. 136 (3) C.m. Dispoziția necesită unele precizări. Despăgubirea prevăzută de art. 136 (3) din cod este diferită de aceea prevăzută în alineatul 1 al aceluiași articol și se referă la perioada ulterioară hotărîrii organului jurisdicțional. Legea nu mai stabilește, de această dată, cuantumul despăgubirii, însă credem că trebuie avut în vedere același criteriu adoptat pentru perioada anterioară pronunțării hotărîrii de reintegrare, adică retribuiția medie realizată în ultimele 3 luni anterioare desfacerii contractului de muncă. Textul citat mai sus dispune că despăgubirea se calculează de la data pronunțării hotărîrii și nu la comunicarea acesteia, fapt ce presupune o diligență deosebită din partea unității, care are obligația să se intereseze de soluția dată de către organul jurisdicțional. Din această cauză, credem că nici nu este necesar ca unitatea să aștepte cererea persoanei interesate, fiind obligată a executa hotărîrea de la pronunțarea acesteia. Nu trebuie însă ca în această împrejurare cel în cauză să aibă o atitudine pasivă, neprezentîndu-se la locul său de muncă sau eschivîndu-se de a reîncepe activitatea.

Despăgubirea la care are dreptul persoana nereintegrată, după pronunțarea hotărârii de către organul competent, nu poate fi stabilită în mod cert de către instanța sau organul administrativ care a soluționat litigiul cu privire la desfacerea contractului de muncă, deoarece acesta nu cunoaște — în momentul soluționării — atitudinea unității. Prin consecință organul de jurisdicție va putea să stabilească în dispozitivul hotărârii sale obligația unității de a plăti despăgubirea dacă nu va executa hotărârea pe viitor și aceasta pentru a scuti persoana interesată de a introduce o nouă cerere. Bineînțeles că, în lipsa unei asemenea mențiuni în dispozitivul hotărârii de reintegrare, persoana nereintegrată va putea introduce, în termenul legal, o nouă cerere la organul de



jurisdicție competent (inclusiv comisia de judecată) în funcție de valoarea obiectului, solicitând despăgubirea cuvenită ca urmare a refuzului unității de a-l reîncadra. Hotărîrea de reintegrare, restabilind situația anterioară și implicînd acordarea tuturor drepturilor care decurg din reintegrarea celui în cauză și plata în muncă, produce și alte efecte, în afară de reintegrarea sa în cauză și plata despăgubirilor cuvenite. Astfel, persoana respectivă va avea drept la alocația de stat pentru copii, la vechimea în unitate și în muncă neîntreruptă, la sporul de vechime în unitate etc.

### Practică judecătorească

Obligația unității de a reîncadra pe fosta ei persoană în funcția avută înainte de desfacerea contractului de muncă trebuie interpretată în sensul de a o re-pune exact în situația avută anterior măsurii ce s-a constatat a fi nelegală, încît raporturile sale de muncă să nu sufere nici o modificare. În consecință, reîncadrarea trebuie să aibă loc în același loc de muncă, respectiv unitate, în aceeași funcție și cu aceeași retribuție, deoarece numai astfel se pot menține raporturile de muncă existente anterior desfacerii nelegale a contractului. Unitatea nu este îndreptățită să evite reîncadrarea dispusă de instanța judecătorească, luînd o măsură de transferare a persoanei față de care nu se mai găsește în raporturi de muncă. O atare măsură ar putea-o lua numai după reîncadrarea efectivă a celui în cauză, situație în care părțile s-ar găsi în continuare raporturilor de muncă întrerupte prin desfacerea contractului. De aceea, refuzul celui în cauză de a se conforma unei asemenea decizii de transfer ar fi justificat, o atare decizie neavînd caracterul unei măsuri de reîncadrare și neputînd s-o înlocuiască, iar unitatea nefînd îndreptățită să se exonerare de obligația ce-i revine de a respecta întocmai hotărîrea judecătorească și, în general, dispozițiile legale aplicabile în materie. (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 1777/1976)

Tribunalul judecînd în recurs, modifică sentința judecătorei în sensul că admite contestația persoanei împotriva dispoziției de desfacere disciplinară a contractului de muncă, dispune reintegrarea dar respinge capătul de cerere privitor la acordarea despăgubirilor cuvenite, sub motivarea că unitatea a desfășurat ilegal contractul de muncă deoarece nu a efectuat cercetarea prealabilă a faptei ce i s-a pus în sarcină, dar despăgubirile preținse în baza art. 136 din C.m. nu pot fi acordate intrucît persoana a lipsit nejustificat de la serviciu.

O asemenea soluție, așa cum s-a pronunțat și instanța supremă este în afara dispozițiilor legale. De îndată ce instanța a decis anularea măsurii ca neîntemeiată și nelegală și reintegrarea în funcție, nu putea să facă distincția pe care legea nu o face, exonerînd „automat” unitatea de plata despăgubirilor cuvenite și cerute de persoana în cauză în acțiunea sa. În litigiile de muncă cu un asemenea obiect, organele de jurisdicție (organe administrative ori instanțe) nu se pot pronunța decît asupra cuantumului despăgubirii cuvenite, deoarece despăgubirea ca atare este un drept al persoanei și corelativ o obligație a unității asupra căreia nu se pot face tranzacții (Dec. civ. nr. 1411/1978)

Într-un alt caz, unitatea a dispus la data de 20 august desfacerea disciplinară a contractului începînd cu data de 15 aprilie „cînd a expirat concediul de odihnă” al persoanei, intrucît de la această dată persoana nu a mai venit la lucru. Soluționînd contestația persoanei, instanța a dispus reintegrarea în funcție și acordarea despăgubirilor începînd cu data de 15 aprilie.

Tribunalul Suprem referindu-se la despăgubirile cuvenite în cazul de față, arată că acestea se diminuează corespunzător cu perioadele de concediu

medical avute după data de 15 aprilie în care a primit indemnizația de asigurări sociale și cu perioadele în care persoana a fost în concediu fără plată pentru care nu avea dreptul la retribuție. De asemenea trebuie să se verifice în toate cazurile dacă nu a realizat și alte venituri. (Dec. civ. nr. 1443/1978)

Unitatea a desfășurat contractul de muncă în luna februarie 1975, iar tribunalul a respins contestația persoanei, decizia rămînd definitivă la data de 10 noiembrie 1975. Rejudecînd cauza în luna iunie 1977 în urma îndrumărilor instanței supreme, judecătoria admite contestația, anulează decizia unității și obligă unitatea să plătească „drepturile bănești cuvenite de la data desfacerii contractului de muncă, pînă la 10 noiembrie 1975” cînd a rămas definitivă decizia de respingere a contestației. Tribunalul modifică sentința cu privire la despăgubiri în sensul că „unitatea este obligată a le plăti pînă la data reintegrării contestatorului în funcția avută”.

Tribunalul Suprem, cu privire la despăgubirile cuvenite, precizează că de acest drept poate beneficia persoana care a fost preocupată în timp util a realiza venituri din muncă, în care scop a făcut tot ceea ce depindea de ea pentru a se încadra, inclusiv prin formularea unor cereri la Direcția județeană pentru probleme de muncă, dar cu toate demersurile sale nu a fost încadrată. Un asemenea drept nu se cuvine persoanei care în loc să facă demersurile necesare încadrării sale a preferat să rămînă în pasivitate îndelungată. Așadar, fără o verificare atentă nu putem stabili dacă aceste despăgubiri se datorează pînă la 10 noiembrie 1975, cînd a rămas definitivă decizia de respingere a cererii de reintegrare sau pînă la reintegrarea efectivă. În cazul în care persoana a acționat numai pentru rejudecarea cauzei, dar nu și pentru încadrarea sa în muncă, deși există această posibilitate, ea nu are dreptul la despăgubiri pentru această perioadă (după 10 noiembrie 1975). Dacă s-ar reține altfel, i s-ar crea o situație mai bună decît persoanei care, într-o situație similară, încadrîndu-se în muncă, ar avea dreptul cel mult la o diferență de retribuție în sensul prevăzut de art. 136 (2) din C. m., ceea ce nu poate fi admis (Dec. civ. nr. 1592/1978).

Hotărîrea prin care s-a dispus reintegrarea contestatorului în funcția avută trebuie să fie executată de către conducătorul unității care, în această situație, nu este obligat să țină seama de nici un aviz și răspunde personal de daunele produse din vina sa, prin neîndeplinirea la timp a acestei obligații (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 920/1977)

Neacceptarea unui alt post decît cel prevăzut în hotărîrea prin care s-a anulat desfacerea contractului de muncă și s-a dispus reintegrarea în serviciu nu îndreptățește unitatea să procedeze din nou la desfacerea contractului de muncă. Această nouă desfacere a contractului constituie în realitate un refuz de a executa hotărîrea de reintegrare, ceea ce atrage obligația unității de a plăti despăgubiri celui în cauză, potrivit legii (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 1505/1978).

Reintegrarea trebuie să aibă loc în funcția avută. Acest principiu este valabil și în ce privește reintegrarea persoanelor retribuite pe bază de cote procentuale sau tarife, în sensul că urmează a fi reintegrate în funcția avută și retribuite după același criteriu (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 1739/1978).

Obligația unității de a-l reîncadra pe fostul ei angajat în funcția avută înainte de desfacerea contractului de muncă trebuie interpretată în sensul de a-l repune exact în situația avută anterior măsurii, ce s-a constatat a fi nelegală, astfel încît raporturile sale de muncă să nu sufere nici o modificare. În consecință, reîncadrarea trebuie să aibă loc în același loc de muncă, respectiv unitate, în aceeași funcție și cu aceeași retribuție.



deoarece numai astfel se pot menține raporturile de muncă existente anterior desfacerii nelegale a contractului (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 1777/1976).

În cazul contestațiilor privind desfăcerea contractului și când se anulează desfăcerea acestuia, organul de jurisdicție poate să dispună încadrarea contestatorului numai în postul avut, iar nu într-un post corespunzător (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 1904/1978).

d) **Drept la despăgubiri — condiții.** Din corelarea dispozițiilor înscrise în art. 136 alin. 1 și 2 din Codul muncii cu cele ale art. 2 alin. 2 și art. 7 din același cod rezultă că fiecare cetățean are nu numai dreptul ci și datoranța de a munci, iar pe de altă parte că în același timp există atât garanțiile, cât și condițiile necesare pentru realizarea lor. În consecință, și persoana care și-a desfășurat contractul este obligată să presteze o muncă utilă pentru societate, prin încadrarea sa la o altă unitate sau prestarea oricărei alte activități licite. Așa fiind, pentru ca unitatea să fie obligată la plata despăgubirilor cuvenite persoanei care nu s-a încadrat în muncă, aceasta trebuie să facă dovada că a stăruit pentru a fi încadrată și că neîncadrarea s-a datorat unor cauze obiective ce nu-i pot fi imputate. Altminteri ar însemna că pasivitatea sau refuzul ei de a se încadra în muncă să constituie o sursă de câștig prin încasarea unor sume de bani sub forma despăgubirilor care nu se justifică, întrucât într-o atare situație nu se poate reține o culpă în sarcina unității.

#### Practică judecătorească

Cum contestația introdusă împotriva măsurii de desfăcere a contractului, care implică cererea de reintegrare în funcție, reprezintă prin ea însăși stăruința de a munci în aceeași unitate, contestatorului i se cuvin despăgubiri prevăzute de lege pe toată durata primului ciclu de judecată, fără a se putea imputa că nu s-a încadrat între timp la altă unitate. Prin urmare, dacă prin hotărîrea rămasă definitivă în cadrul primului ciclu de judecată s-a dispus reintegrarea contestatorului în funcție, unitatea va fi obligată să-i plătească despăgubirile legale. În ipoteza în care însă prin hotărîrea rămasă definitivă în cadrul acestui ciclu de judecată s-a respins contestația, cel în cauză este obligat să stăruie pentru a se încadra în muncă la altă unitate cât mai curînd posibil sau să presteze o altă activitate licită, pentru a-și asigura întreținerea, chiar dacă a petiționat pentru introducerea unui recurs extraordinar împotriva hotărîrii definitive de respingere a contestației, deoarece declansarea acestei căi de atac extraordinare constituie pentru el o eventualitate ce nu poate justifica pasivitatea sau refuzul de a munci, în așteptarea soluționării cererii de reluare a procesului. Aceasta înseamnă că în cazul în care, ca urmare a admiterii recursului extraordinar și rejudecării litigiului, s-a dispus reintegrarea în funcție, contestatorului i se cuvin despăgubiri și pentru perioada ulterioară primului ciclu de judecată, pînă la reintegrarea în funcție, dar numai dacă face dovadă că a stăruit să se încadreze în muncă însă nu a fost încadrat din motive obiective ce nu-i pot fi imputate, iar în cazul în care s-a încadrat cu o retribuție inferioară celei pe care a avut-o i se cuvine diferența de retribuție nerealizată, deoarece în ambele aceste situații nu se poate reține vreo culpă în sarcina sa. (Trib. Suprem, compunerea prevăzută de art. 39 alin. 2 și 3 din legea pentru organizarea judecătorească, dec. nr. 100/1981).

În cazul în care instanța anulează măsura unității și dispune reintegrarea în muncă, acordînd și despăgubiri, ea are obligația de a stabili elementele concrete de determinare a obligației unității, nefiind suficient a face referire la reguli de principiu. (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 1404/1986).

În cazul în care instanța de judecată, inclusiv Tribunalul Suprem, a vădit a se pronunța asupra contestației împotriva desfacerii disciplinare a contractului, apreciază că sancțiunea aplicată de unitate este prea severă, poate să o înlocuiască prin aplicarea altei sancțiuni disciplinare mai ușoare, să dispună reintegrarea celui în cauză în funcție și să oblige unitatea la plata unor despăgubiri pentru timpul în care a fost împiedicat să presteze muncă (art. 36 din Codul muncii). (Trib. Suprem dec. civ. nr. 2433/1980).

După trecerea unui interval de 5 luni de la desfăcerea contractului de muncă, în baza art. 130 alin. 1 lit. a din Codul muncii, aceeași unitate reintreține persoana respectivă, pe un post de aceeași natură, încheind un nou contract de muncă cu acesta. Persoana în cauză a chemat în judecată unitatea respectivă, obligînd-o în baza art. 136 din Codul muncii să-i plătească drepturile de retribuție pe perioada cît nu a lucrat. În speță, s-au pronunțat două soluții diferite: instanța de fond a respins acțiunea ca nefondată, permițînd neavînd vocație la despăgubiri, deoarece măsura desfacerii contractului de muncă nu a fost anulată de organul de jurisdicție conform art. 136 de retribuție, cu titlu de despăgubiri, pe perioada cît persoana nu a lucrat, arătînd că persoana în cauză a fost ulterior încadrată în aceeași unitate, ceea ce face implicit dovada netemeinicii și nelegalității desfacerii contractului de muncă. Dispozițiile art. 136 din Codul muncii prevăd acordarea unor despăgubiri din partea unității numai în cazul în care are loc anularea desfacerii contractului de muncă, or, în speță, măsura a rămas definitivă, încadrarea ulterioară a persoanei în aceeași unitate nu echivalează cu reintegrarea sa — posibilă numai în cazul anulării contractului de muncă — ci cu încheierea unui nou contract de muncă, situație care nu poate avea nici o consecință cu privire la efectele juridice deduse din desfăcerea primului contract de muncă. Pentru a avea vocație la despăgubiri, organul competent trebuia să pronunțe o hotărîre de anulare a desfacerii contractului de muncă și să oblige unitatea la reintegrare și la acordarea despăgubirilor prevăzute de lege (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 2962/1975).

În cazul cînd instanțele înlocuiesc sancțiunea cu una mai ușoară, întrucît unitatea nu a apreciat just faptele săvîrșite, contestatorul nu are drept la despăgubiri integrale, deoarece prin săvîrșirea abaterii exista și culpa sa proprie. În atare situație, existînd două culpe concurente, ambele părți suportă o cotă de despăgubiri. (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 540/1986).

În art. 136 (1) din Codul muncii se prevede că în caz de anulare a desfacerii contractului, unitatea este obligată să reincadreze în funcția avută pe cel căruia i s-a desfășurat contractul în mod nejustificat și să-i plătească, pe timpul cît a fost lipsit de retribuție din această cauză, o despăgubire calculată pe baza retribuției medii realizate în ultimele trei luni anterioare desfacerii contractului. Potrivit acestei dispoziții legale, suma ce urmează a se plăti persoanei în caz de anulare a desfacerii contractului are caracterul juridic de despăgubire. Cum însă despăgubirea reprezintă repararea unui prejudiciu, este necesar să existe o culpă imputabilă celui obligat la despăgubire. De, aceea, ori de cîte ori prejudiciul s-a datorat culpei celui vătămat, acesta nu poate să pretindă plata despăgubirii. Altminteri ar însemna să se poată invoca propria culpă pentru a obține plata unei despăgubiri, ceea ce este inadmisibil. În cazul în care măsura desfacerii contractului a fost luată ca sancțiune disciplinară, iar ca urmare a contestației introduse se constată că sancțiunea aplicată este prea gravă în raport de abaterea sau abaterile săvîrșite și se dispune reintegrarea în serviciu prin înlocuirea acestei sancțiuni cu o altă mai ușoară, cel în cauză nu poate să pretindă plata integrală a despăgubirii deoarece, reținîndu-se în sarcina lui existența abate-



rilor săvârșite, se reține implicit și propria lui culpă, care a concurat la luarea măsurii. Într-o asemenea situație, la aplicarea sancțiunii disciplinare a desfacerii contractului pot exista două culpe concurente: culpa persoanei care i s-a desființat contractul, concretizată în abaterile reținute în sarcina ei și culpa unității constând în aprecierea greșită a gravității abaterilor și aplicarea unei sancțiuni prea severe. În consecință, unitatea nu poate fi ținută la plată integrală a despăgubirii, ci numai la o parte corespunzătoare culpei. (Trib. Suprem, în compunerea prevăzută de art. 39 din Legea nr. 58/1968, dec. 21/1983).

În vederea admiterii despăgubirilor este necesar să existe o culpă a celui obligat la dezbunare. Când prejudiciul se datorează exclusiv celui vătămat, acesta nu poate pretinde despăgubiri. În speță, o femeie a lipsit o perioadă îndelungată de la serviciu și de la domiciliu unde a fost căutată de organele sindicale. Primind comunicarea desfacerii contractului de muncă sesizată judecătoria arătând că a plecat de acasă spre a naște în altă localitate. S-a dispus anularea desfacerii, dar nu s-au acordat despăgubiri. (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 71/1987).

e) **Răspunderea celor vinovați de desfaceră contractului de muncă.** Stabilirea răspunderii persoanelor care au determinat desfaceră nelegală a contractului de muncă din inițiativa unității este precizată și delimitată de art. 136 (3) din C. m., text care necesită anumite observații.

Pentru a fi atrasă răspunderea persoanei respective, legea cere ca aceasta să fi dat dovadă de rea credință. Nu aflăm în prezența celei mai grave forme a vinovăției: dolul calificat. Fapta trebuie deci săvârșită cu intenție directă. Numai în acest caz este atrasă răspunderea persoanei în cauză. Reaua credință trebuie dovedită de unitate. Prin consecință, desfaceră contractului de muncă printr-o faptă săvârșită fără rea credință nu atrage răspunderea materială a persoanei respective.

Legea stabilește răspunderea celor care au „determinat” aplicarea măsurii nelegale și nu a persoanelor care au luat efectiv hotărârea înfirmată de organul de jurisdicție. Distincția făcută de legiuitor este echitabilă pentru că vizează persoana care, în mod real, a procedat, deși în mod indirect la luarea măsurii nelegale. Este cunoscut faptul că, în împrejurările actuale, când unitățile socialiste desfășoară o activitate deosebit de variată și complexă, conducătorul lor nu este în măsură, el însuși, să stabilească împrejurările de fapt și să aprecieze asupra oportunității și legalității fiecărei desfaceri de contract și aceasta mai ales în întreprinderi și centrale unde numărul mare al persoanelor încadrate în muncă nu îngăduie organului de conducere cunoașterea fiecărui caz în parte. În atare împrejurări, personalul subaltern lucrând separat sau în comisii constituite ad-hoc, cercetează și stabilește cazurile și motivele pentru anumite desfaceri de contract de muncă, prin referate, avize etc., conducătorul aplicând, prin dispoziția sa scrisă măsura preconizată de organele din subordine. Este normal ca, în asemenea situații, să fie atrasă răspunderea acestor persoane și numai dacă este cazul și a conducătorului de unitate. De altfel, Tribunalul Suprem, fiind confruntat cu asemenea cazuri, a statuat în sensul celor menționate mai sus, cu condiția ca directorul să nu fi avut posibilitatea sau să nu fi dorit a face investigații proprii. Răspunderea va fi, în toate cazurile, o răspundere materială, așa cum rezultă din lege, persoana vinovată urmînd să răspundă față de unitate pentru despăgubirile plătite de aceasta și în același timp, o răspundere disciplinară sau penală, după caz.

În cazurile când desfaceră contractului s-a hotărît de organele de conducere colectivă a unității și anume de consiliul oamenilor muncii (art. 37 lit. i și art. 48 lit. l din L. nr. 5/1978), de biroul executiv al consiliului oame-

nilor muncii din secții, ateliere sau formații de lucru (art. 66 lit. x din legea citată), angajarea răspunderii materiale a membrilor acestor organe este mai dificilă, deoarece legea cere existența „relei credințe”, fapt greu de acceptat în condițiile în care hotărîrea este rodul voinței unor colective. Noțiunea de „rea-credință”, în înțelesul art. 136 alin. 3 din cod, presupune, „dolul, intenția”. Or, credem că membrii acestor organe, cînd au reprezentarea că măsura ce urmează a o lua este nelegală, nu pot purcede la adoptarea unei asemenea hotărîri.

## DESFACEREA CONTRACTULUI DIN INIȚIATIVA PERSOANEI

**Nelimitarea cazurilor de desfaceră.** Potrivit prevederilor art. 135 din C. m. „desfaceră contractului de muncă din inițiativa persoanei încadrate în muncă se face cu un preaviz de 15 zile lucrătoare; în cazul funcțiilor de conducere, preavizul este de 30 zile. În perioada preavizului, această persoană este obligată să continue activitatea potrivit programului de lucru”.

Denunțarea contractului de către cel încadrat poate opera asupra ambelor categorii de contracte de muncă — pe durată determinată și nedeterminată — fără nici un fel de excepție, deoarece principiul libertății muncii nu poate fi îngăduit. Astfel, pot înceta raportul de muncă prin demisie toate categoriile de personal, inclusiv persoanele care au absolvit anumite forme de învățămînt. Astfel, este cazul absolvenților diferitelor instituții de învățămînt care, în baza legii sau a contractului de școlarizare ori de ucenicie, au obligația efectuării unui anumit stagiul de producție, sau al persoanelor care, în temeiul art. 71 din Codul muncii și art. 21 și din Legea nr. 1/1971, au încheiat cu unitatea un act adițional la contractul de muncă. Desfaceră contractului de muncă din inițiativa acestor persoane este admisibilă și înaintea terminării stagiului sau a perioadei cît s-au obligat să presteze munca la unitatea respectivă. S-a considerat că și aceste contracte de muncă pot fi desfăcute din inițiativa persoanei încadrate în muncă înainte de terminarea stagiului sau a perioadei pentru care s-a obligat să lucreze în unitate, cel în cauză urmînd să suporte sancțiunile prevăzute de lege, sau să plătească despăgubirile stabilite. Nu au obligația plății despăgubirilor cei care dovedesc „anumite împrejurări obiective care îl împiedică să muncească”, cum ar fi situațiile prevăzute de art. 9, alin. 1 lit. i și k, art. 9 alin. 2 și art. 10 lit. c, din Legea nr. 1/1970. De regulă, persoana nu trebuie să motiveze hotărîrea de desfaceră a contractului. Totuși, legea face distincție între desfaceră „nemotivată” și desfaceră pentru cauze prevăzute de lege, stabilind în beneficiul acestora din urmă anumite drepturi. Astfel, dacă persoana cere desfaceră contractului pentru unul din motivele prevăzute de Legea nr. 1/1970 în art. 9, lit. i (starea sănătății), lit. k (urmarea soțului transferat în interesul serviciului, mutat cu unitatea în altă localitate, trimis în misiune permanentă în străinătate sau să lucreze într-o organizație internațională) ori în art. 9 alin. 2 (persoana a încetat activitatea fiind gravidă sau pentru a-și crește copilul pînă la vîrsta de 7 ani, cel în cauză beneficiază conform art. 9 din Legea nr. 1/1970 de vechimea neîntreruptă în aceeași unitate și în muncă, dacă se încadrează în 90 zile de la încetarea motivului pentru care nu a lucrat, cu toate consecințele favorabile prevăzute de lege. Dacă desfaceră unilaterală are loc pentru urmarea soțului care lucrează în altă localitate, cel în cauză beneficiază, conform art. 10, lit. c din Legea nr. 1/1970, de vechime neîntreruptă în muncă, dacă se reîncadrează în timp de 90 de zile de la desfaceră contractului.



Dorim să subliniem, că în toate cazurile, persoana poate denunța contractul, suportând consecințele legii (plata unor amenzi civile, restituirea cheltuielilor de școlarizare, pierderea vechimii în unitate etc.). Ea nu poate fi reținută în muncă împotriva voinței sale.

**Înștiințarea unității.** Poate fi făcută în scris (nefiind necesară o anumită formulare), fie se poate deduce din comportarea celui încadrat (absențe îndelungate nemotivate, încadrarea în altă unitate etc.). Tribunalul Sucevei a decis că este admisibilă, producând efecte juridice, și demisia verbală. Simpla înștiințare orală este valabilă deoarece și pentru încheierea contractului de muncă și statornicirea raporturilor juridice dintre persoana încadrată și unitate nu este necesară forma scrisă. Totuși, considerăm că este în interesul celor încadrați de a formula în scris și a motiva cererea de demisie pentru a beneficia de unele avantaje stabilite de Legea nr. 1/1970 și Legea nr. 57/1974.

Actul unilateral de desfacere a contractului de muncă încheiat de o persoană cu unitatea este un act definitiv, astfel încât retractarea lui ulterioară nu este posibilă, decât dacă există acordul unității. Acest acord cu privire la continuarea contractului de muncă poate fi manifestat de către unitate fie expres, fie tacit prin faptul că permite persoanei să-și continue activitatea și să lucreze după data la care aceasta și-a manifestat voința de a înceta contractul.

Tot astfel, din momentul în care persoana încadrată și-a manifestat în scris voința de a desface contractul de muncă din inițiativa sa, cu obligația din partea sa de a presta muncă în perioada preavizului de 15 zile lucrătoare prevăzut de art. 135 din Codul muncii, iar conducerea unității a luat cunoștință de aceasta, ea nu poate emite o decizie prin care să desfacă contractul de muncă al persoanei respective pe un alt temei prevăzut de art. 130 din Codul muncii. Manifestarea unilaterală de voință a persoanei încadrate și-a produs efectul juridic, acela al desfacerii unilaterale a contractului în momentul luării la cunoștință de conducerea unității; desigur că data încetării contractului va fi aceea a expirării termenului de preaviz de 15 zile lucrătoare, deoarece acest termen este acordat exclusiv în favoarea unității, pentru a putea găsi un înlocuitor dacă consideră că este cazul.

#### Practică judecătorească

În cazul în care contractul de muncă se desface la cererea persoanei încadrate, în considerarea împrejurărilor menționate de art. 9 alin. 1 lit. i din Legea nr. 1/1970 și, în cursul perioadei de 90 de zile, survine un concediu medical, durata acestuia nu se include în calculul celor 90 de zile prevăzute de text, pentru reîncadrare, spre a beneficia de vechimea neîntreruptă în aceeași unitate. (Trib. jud. Sibiu, dec. civ. nr. 820/1983).

Potrivit art. 135 din Codul muncii, desfacerea contractului din inițiativa persoanei încadrate se face cu un preaviz de 15 zile lucrătoare, iar în cazul funcțiilor de conducere de 30 de zile. În perioada preavizului cel în cauză este obligat să continue activitatea potrivit programului de lucru. Faptul că persoana în cauză revine în scris la cererea sa de desfacere a contractului (de demisie) nu are nici o consecință, întrucât retractarea ulterioară nu este posibilă decât dacă există acordul unității cu privire la continuarea contractului pe care a înțeles să-l desfacă din propria sa voință. În cazul în care, însă, după expirarea termenului de preaviz, cel în cauză a continuat munca în aceeași unitate, care i-a permis să lucreze în continuare, înseamnă că aceasta a fost de acord ca raporturile de muncă să fie menținute. (Trib. Suprem, Dec. civ. nr. 2017/1983).

Legea nu cuprinde dispoziții privind forma desfacerii contractului din inițiativa persoanei fiind deci posibilă o denunțare scrisă sau verbală, expresă sau tacită. Lipsa îndelungată de la serviciu poate constitui o asemenea manifestare dacă absentele nu sînt datorate unor anumite cauze care pun sub semnul îndoielii motivele neprezentării. Instanțele sînt datorate să verifice toate aceste aspecte. (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 2494/1986).

În lipsa unei dispoziții legale care să prevadă în mod obligatoriu forma scrisă, desfacerea contractului de muncă din inițiativa persoanei încadrate (denunțarea unilaterală a contractului) se poate face și în mod verbal. (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 742/1979).

Pentru desfacerea contractului de muncă din inițiativa persoanei încadrate în muncă nu este necesar ca manifestarea sa de voință să se concretizeze sub forma unei cereri scrise, ci, în lipsa unei dispoziții legale contrare, care să o prevadă ca o condiție obligatorie, o asemenea denunțare este posibilă și verbal. (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 898/1978).

Faptul că persoana în cauză revine în scris la cererea sa de desfacere a contractului (demisie) nu are nici o consecință, întrucât retractarea ulterioară nu este posibilă decât dacă există acordul unității cu privire la continuarea contractului pe care a înțeles să-l desfacă din propria sa voință. În cazul în care, însă, după expirarea termenului de preaviz, cel în cauză a continuat munca în aceeași unitate, care i-a permis să lucreze în continuare înseamnă că aceasta a fost de acord ca raporturile de muncă să fie menținute. (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 2087/1983).

### DESFACEREA CONTRACTULUI DE MUNCA DIN INITIATIVA UNITATII, REGLEMENTATA DE LEGEA Nr. 5/1978

**LIMITAREA LEGALA A SITUATIILOR.** După cum am arătat, limitarea legală a motivelor pentru care se poate desface contractul de muncă de către unitate constituie una din garanțiile dreptului la muncă și a stabilității în muncă. Nici prevederile Legii nr. 5/1978 nu încalcă acest principiu, dimpotrivă legea instituie o dublă limitare a competenței adunărilor generale ale oamenilor muncii și a adunărilor oamenilor muncii și anume: în unele cazuri **de-termină riguros categoriile de personal** ce intră sub incidența dispozițiilor sale, iar în altele **situatii limitează motivele** ce pot determina desfacerea contractului de muncă din inițiativa unităților.

**PENTRU CADRELE DIN CONDUCEREA UNITATII.** Legea se referă la director, director adjunct tehnic și de producție sau inginerul șef, directorul adjunct comercial, contabilul șef precum și alte cadre care ocupă funcții de conducere similare. Legea are în vedere personalul din aparatul care conduce unitatea, menționat și de art. 20 din Legea nr. 12/1971. Pentru această categorie de personal, legea prevede două modalități de desfacere a contractului de muncă.

a) În baza art. 64 alin. 1 lit. i din Legea nr. 5/1978. Potrivit normei menționate, adunarea generală a oamenilor muncii hotărăște eliberarea din funcție a cadrelor din conducerea unității (precizate mai sus) care au săvârșit abateri grave de la disciplina muncii, de la normele eticii și echității socialiste sau care dau dovadă de lipsă de răspundere în realizarea planului. Între ședințele în plen ale adunării generale, hotărîrea se ia de adunările oamenilor muncii, organizate pe secții, ateliere sau alte unități de producție similare, urmînd să fie supusă spre confirmare la prima adunare generală a oamenilor muncii pe întreaga unitate. Hotărîrea adunării neconfirmată de adunarea generală devine caducă, persoana în cauză urmînd a fi reintegrată în funcție. Atît



Hotărârile adunării generale cit și ale adunării oamenilor muncii se adoptă cu majoritatea membrilor ce compun adunarea și sunt definitive, neputând fi contestate la organele de jurisdicție a muncii (art. 64 lit. t paragraf ultim). S-a decis ca în cazul în care pentru aceeași persoană se ia decizia de desfacere a contractului de muncă atât de un alt organ de conducere din unitate (C.O.M., biroul executiv al C.O.M.), cit și de adunarea generală a oamenilor muncii, în baza art. 64 lit. t din lege, contestarea deciziei luate de organele de conducere colectivă la organele de jurisdicție a muncii este neoperantă, întrucât respectiva hotărâre a fost luată și de adunarea generală.

b) În baza art. 64 alin. 1 lit. p din Legea nr. 5/1978. Potrivit normei citate, adunarea generală a oamenilor muncii confirmă anual în funcție cadrele din conducerea unității și anume: directorul, directorul adjunct tehnic și de producție, inginerul șef, directorul adjunct comercial, contabilul șef, precum și alte cadre care ocupă funcții de conducere similare. Norma citată are în vedere deci aparatul de conducere al unității la care se referă și art. 20 din Legea nr. 12/1971. Conform dispoziției cuprinse în art. 64 alin. final din Legea nr. 5/1978, în cazul în care adunarea generală nu confirmă în funcție cadrele menționate mai sus, organele corespunzătoare care le-au numit sau, după caz, alese, sunt obligate să ia măsuri pentru înlocuirea acestora în termen de cel mult 30 de zile. Înlocuirea se realizează, după caz, prin trecerea persoanei respective într-o funcție vacantă corespunzătoare pregătirii sale, sau, dacă o astfel de funcție nu există, prin desfacerea contractului de muncă în condițiile art. 130 alin. 1 lit. e din Codul muncii, coroborat cu art. 64 alin. 1 lit. p din Legea nr. 5/1978.

**PENTRU PERSONALUL DIN SECȚII, ATELIERE SAU FORMAȚII DE LUCRU.** Potrivit prevederii cuprinse în art. 64 alin. 1 lit. x (fraza finală) din Legea nr. 5/1978, adunările oamenilor muncii din secții, ateliere sau formații de lucru pot hotărî desfacerea contractului de muncă a personalului din aceste subunități, (cu excepția conducătorilor acestor formații). Norma legală citată nu precizează motivele care pot determina desfacerea contractului de muncă, ceea ce nu înseamnă că ea îngăduie abuzul de drept și arbitrariul. Considerăm că în cazul de față sunt operante prevederile art. 130 alin. 1 din Codul muncii, ele reprezentând dreptul comun în materie de drept al muncii, în raport cu prevederea cuprinsă în Legea nr. 5/1978. De asemenea, socotim că măsura desfacerii contractului de muncă poate fi contestată la organele de jurisdicție a muncii respectiv la Judecătoria, astfel cum prevede art. 174 din Codul muncii, întrucât Legea nr. 5/1978 nu declară definitive aceste hotărâri. De altfel, însăși faptul că legea citată nu interzice controlul jurisdicțional al acestor hotărâri poate constitui un argument pentru opinia noastră anterioară cu privire la aplicarea în cazurile de față a prevederilor art. 130 alin. 1 din Codul muncii, deoarece, în caz contrar, judecătoria sesizată cu o asemenea contestație nu ar fi în măsură să aprecieze temeinicia și legalitatea hotărârii, neavând criterii și repere de apreciere.

#### Practică judecătorească

Unitatea nu a pus în executare reintegrarea dispusă de instanță ca urmare a anulării desfacerii contractului de muncă de către conducător, pe motivul că ulterior măsurii luate de conducere, aceeași hotărâre de desfacere a contractului a fost adoptată de adunarea generală a oamenilor muncii în baza art. 64 alin. 1 lit. t din L. nr. 5/1978. Soluția este legală, hotărârea respectivă nefiind censurabilă de către instanțe (Trib. Suprem, în compunerea prevăzută de art. 39 alin. 2 și 3 din L. nr. 58/1968, dec. nr. 5/1986). Potrivit art. 64 lit. t alin. 3 din Legea nr. 5/1978, hotărârile adunărilor generale ale oamenilor muncii sau ale oamenilor muncii pe secții, ateliere

sau alte unități de producție similare, luate cu privire la abaterile disciplinare, sunt definitive, ele neputând fi atacate la organele de jurisdicție a muncii. Această concluzie se impune deoarece legea nu instituie nici o procedură pentru atacarea, la organele de jurisdicție a muncii, a hotărârilor luate de adunările generale ale oamenilor muncii în baza menționatului text. (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 2621/1984).

Legea nr. 5/1978 republicată, prevede că hotărârile adunării generale ale oamenilor muncii sunt definitive și deci litigiile de muncă supuse examinării lor urmează a se considera ca soluționate definitiv. De aceea, o reluare a lor în cadrul procedurii instituite prin codul muncii este inadmisibilă. Este adevărat că în lege se prevede expres că sunt definitive hotărârile „de desfacere” a contractului, dar aceasta nu exclude, ci dimpotrivă implică ideea că tot definitive sunt și hotărârile prin care s-ar refuza aplicarea unei sancțiuni propuse de conducerea unității. O nouă examinare a abaterii nu s-a pronunțat asupra ei și a lăsat această sarcină altui organ de conducere al unității (art. 64 lit. t alin. 2). (Trib. Suprem, dec. civ. nr. 1112/1983).

În cazul în care pe baza art. 64 alin. 1 lit. t din Legea nr. 5/1978, republicată la 27 ianuarie 1982, adunarea generală a unității a dispus desfacerea contractului unei persoane încadrate care a săvârșit abateri grave, iar apoi pentru aceleași fapte conducătorul unității emite o dispoziție de desfacere a contractului pe baza art. 130 (1) lit. i din Codul muncii, care este ulterior revocată de cel ce a emis-o, contestația persoanei încadrate împotriva acestei decizii, prin care se tinde la reîncadrarea în muncă, rămâne fără obiect. Într-o atare situație, cum hotărârea adunării generale este definitivă și nu poate fi atacată la vreun organ de jurisdicție, reintegrarea în muncă nu poate fi dispusă de instanța judecătorească. (Trib. jud. Maramureș, dec. civ. nr. 442/1982).

În cazul în care conducerea unității a procedat la desfacerea contractului unei persoane încadrate ce face parte din efectivul unei formații de lucru, fără a exista o hotărâre în acest sens dată de adunarea oamenilor muncii din cadrul secției, atelierului ori formației de lucru potrivit art. 64 alin. 1 lit. x din Legea nr. 5/1978, măsura unității este nelegală, fiind lovită de o nulitate absolută. Totuși instanța nu poate proceda direct la anularea dispoziției de desfacere a contractului, ci, în baza rolului ei activ, trebuie să pună în discuția părților acest aspect al litigiului și apoi să ceară unității ca adunarea oamenilor muncii să examineze cazul, urmînd ca în ipoteza în care nu confirmă măsura unității, instanța să anuleze dispoziția contestată, iar în caz de confirmare să treacă la soluționarea cauzei în fond. (Trib. jud. Hunedoara, dec. civ. nr. 627/1982).

În raport cu prevederile art. 64 alin. 1 lit. t din L. nr. 5/1978, este necesar a se stabili dacă adunarea oamenilor muncii din secție s-a întrunit ca organ de conducere colectivă din unitate ori ca organ obștesc în cadrul activității sindicale. Dacă, măsura a fost luată în această ultimă manifestare, se va considera că sancțiunea a fost lăsată de conducerea unității, nu de adunarea oamenilor muncii și ea este susceptibilă de control judiciar (Trib. Suprem dec. civ. nr. 78/1987).



## EFECTELE INCETĂRII CONTRACTULUI DE MUNCA

**EFECTELE COMUNE TUTUROR CAZURILOR DE INCETARE A CONTRACTULUI DE MUNCA** privesc: încetarea obligațiilor și drepturilor asumate de părți prin contract; efectuarea operațiilor necesare pentru încetarea dreptului de folosință a locuinței, accesorii ale contractului de muncă, recuperarea sumelor datorate, eliberarea carnetului de muncă.

● **Încetarea obligațiilor și drepturilor asumate de părți prin contract.** Pe data desfacerii contractului de muncă încetează raportul de muncă intervenit între persoana respectivă și unitate între ele ne mai existând obligații și drepturi. Totuși, părțile rămân obligate una față de alta în ceea ce privește obligațiile și drepturile în curs de executare, în cadrul termenelor prevăzute de lege.

În perioada preavizului prevăzut de art. 185 din Codul muncii, contractul de muncă subzistă până la expirarea termenului de preaviz.

● **Efectuarea operațiilor necesare pentru încetarea obligațiilor și drepturilor.** Aceste operații privesc:

— plata drepturilor la zi reprezentând retribuția, sporurile sau adaosurile de retribuție, compensația bănească pentru concediul nefolosit etc. Potrivit art. 192 alin. 4 din Legea nr. 57/1974, republicată, la încetarea raporturilor de muncă, plata drepturilor bănești, convenite până la această dată, se face în termen de cel mult 3 zile de la data încetării acestor raporturi. În caz de deces, prevede textul, drepturile bănești se plătesc în următoarea ordine: copiilor minori, soțului supraviețuitor, copiilor majori sau părinților, iar în lipsa acestora, altor moștenitori legali.

Dacă persoana pretinde și plata unor sume de bani care nu sînt recunoscute de unitate, aceasta are îndatorirea să plătească sumele pe care le datorează legal, iar pentru restul sumelor se va apela la organele de jurisdicție a muncii.

Unității îi revine obligația să întocmească nota de lichidare a datoriilor, document tipizat (cod 13—03—11), prin care se face dovada predării bunurilor avute în primire și că nu are debite. Sarcina urmăririi completării corecte a acestui document revine compartimentului de personal, iar compartimentului financiar-contabil îi revine sarcina să completeze cu exactitate eventualele debite cu precizarea provenienței. O situație aparte o au persoanele care ocupă funcții cu gestiune; acestora trebuie să li se elibereze, pe lângă nota de lichidare, o dovadă din care să rezulte dacă au produs sau nu pagube avutului obștesc. Această dovadă va putea fi cuprinsă și în nota de lichidare cu condiția de a avea un conținut distinct așa fel încît să cuprindă toate elementele cerute de Legea nr. 22/1969 (art. 6).

● **Recuperarea sumelor datorate, plata contravalorii bunurilor și a serviciilor prestate necuvenit.** Potrivit art. 106 din Codul muncii, o persoană care a încasat o sumă nedatorată are obligația să restituie unității această sumă, după cum are obligația să plătească contravaloarea acelor bunuri pe care le-a deținut fără să fie datorate și care nu mai pot fi restituite în natură; de asemenea, dacă persoanei căreia i-a încetat contractul de muncă, i-au fost prestate servicii de către unitate, la care nu era îndreptățită, ea are obligația să plătească contravaloarea lor.

Textul de mai sus are aplicație generală și se referă la toate drepturile bănești: retribuție tarifară, adaos la retribuție, sporuri, indemnizații, precizare și orice alte drepturi.

În ceea ce privește bunurile deținute de la unitate, persoana căreia i-a încetat contractul de muncă are obligația să plătească contravaloarea lor, numai dacă aceste bunuri nu pot fi restituite în natură. Dispoziția prevăzută în art. 106 din Codul muncii constituie o excepție de la principiul răs-punderii materiale potrivit căreia repararea prejudiciului se poate face numai prin echivalent bănesc.

În toate cazurile prevăzute de art. 106 din Codul muncii, paguba produsă unității nu rezidă în culpa persoanei, ci în îmbogățirea ei fără temei legitim.

● **Recuperarea sumelor debite.** Plecarea unei persoane din unitate nu înlătură răspunderea sa materială pentru pagubele produse în legătură cu munca sa și descoperite ulterior desfacerii contractului de muncă. Decizia de imputare se emite în acest caz, în aceleași condiții ca pentru o persoană cu contract de muncă în curs de executare. Persoana în cauză, poate de asemenea să-și ia și un angajament de plată pentru acoperirea pagubelor aduse unității și restituirea sumelor datorate (art. 107 alin. 2 din Codul muncii).

În cazul cînd contractul de muncă a încetat, ca urmare a decesului persoanei încadrate, răspunderea materială a succesorilor în drepturi și obligațiile persoanei decedate operează în condițiile dreptului muncii, deoarece paguba a fost produsă în legătură cu munca.

● **Eliberarea carnetului de muncă.** Încetarea contractului de muncă atrage obligația unității de a elibera persoanei respective carnetul de muncă, completat la zi cu toate datele cerute de lege; carnetul se încheie cu mențiunea încetării contractului de muncă, a datei și textului de lege. Apoi, înscrisă în mod expres de Indrumarul nr. 66427/1973 (pct. 3), înseamnă că sub nici un motiv carnetul de muncă nu poate fi reținut la plecarea persoanei din unitate.

În cazul în care unitatea refuză să predea carnetul de muncă, persoana titulară a acestuia se poate adresa comisiei de judecată, pentru a obliga unitatea să predea carnetul de muncă și să plătească despăgubiri, dacă urmare neeliberării carnetului persoana în cauză a suferit prejudicii, ca urmare a imposibilității de a se încadra în altă unitate. Suma reprezentînd valoarea prejudiciului se impută persoanei din vina căreia carnetul a muncă n-a fost predat.

● **Încetarea contractului de închiriere și a dreptului de folosință a locuinței.** Contractul de închiriere și dreptul de folosință a locuinței constituie accesorii ale contractului de muncă și ca urmare, acestea rămîn în vigoare atît timp cît este în ființă contractul de muncă.

Încetarea contractului de închiriere se produce în termen de 3 luni de la încetarea contractului de muncă, indiferent de motivul încetării (Legea nr. 5/1973, art. 51 alin. 3 și Decretul nr. 195/1977, art. 4 alin. 2). De la această regulă se prevede o excepție (art. 51 alin. 4), potrivit căreia, dacă persoana a lucrat în unitate cel puțin 10 ani, are dreptul să mențină locuința și după încetarea contractului, de muncă ca urmare a pensionării.

În caz de încetare a contractului de muncă ca urmare a decesului persoanei încadrate (precum și a persoanei pensionate, soțul sau ceilalți membri ai familiei sale care locuiesc cu acesta pierde dreptul la folosința locuinței cu condiția atribuirii, cu sprijinul unității, a unui spațiu locativ corespunzător.

Dacă persoana căreia i-a încetat contractul de muncă ocupă o locuință de serviciu ea pierde dreptul la folosința acesteia o dată cu încetarea contractului de muncă (art. 56 alin. 2 din Legea nr. 5/1973).



O situație deosebită o prezintă contractele de închiriere — accesorii ale contractului de muncă — încheiate în temeiul Decretului nr. 195/1972 art. 4 alin. 2. Aceste contracte încetează în condițiile art. 51 alin. 3 din Legea nr. 5/1973, dar numai dacă contractul de muncă a încetat din vina sau inițiativa persoanei care deține locuința; în toate celelalte cazuri, contractul de închiriere rămâne valabil, iar persoana continuă să ocupe locuința.

Restituirea părților sociale depuse la fondul de dezvoltare economică a unităților. Restituirea poate avea loc integral sau eșalonat pe 2—5 ani potrivit hotărârii adunării generale a oamenilor muncii.

În caz de transfer, la cererea depunătorului depunerile se transferă la noul loc de muncă.

Dacă schimbarea locului de muncă s-a făcut prin demisie sau contractul de muncă a fost desfăcut fără vina depunătorului, termenul de încadrare în noua unitate (art. 7—8 din Legea nr. 3/1982).

La pensionare, depunătorii pot să-și retragă partea socială sau să o mențină în continuare. Cei care își mențin partea socială și după ieșirea la pensie, beneficiază integral de veniturile pentru sumele depuse.

Depunerile făcute ca parte socială se transmit prin moștenire, potrivit legii, în care caz, moștenitorii vor putea solicita restituirea sumelor (art. 14—16 din Legea nr. 3/1982).

**EFECTE SPECIFICE DESFACERII CONTRACTELOR DE MUNCA PENTRU UNELE CAZURI.** În unele cazuri prevăzute de lege, măsura desfacerii contractului de muncă produce și alte efecte referitoare la: preaviz; alocația de stat pentru copii; concediul de odihnă; asigurările sociale de stat; drepturile din beneficiile unității; reîncadrarea în muncă în caz de invaliditate; restituirea cheltuielilor de școlarizare; retribuția în cazul reîncadrării în muncă; vechimea în muncă.

● **Plata preavizului sau a indemnizației.** Obligația de plată a preavizului de 15 zile lucrătoare există numai pentru cazurile în care contractele de muncă se desfac pe baza art. 130 (1) lit. a-f din Codul muncii.

Practic, preavizul constă în înștiințarea prealabilă a unei persoane făcută cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de momentul desfacerii contractului de muncă.

Preavizul se dă de partea care a luat inițiativa încetării contractului, respectiv de unitate în cazul art. 130 (1) lit. a-f din Codul muncii și de persoana încadrată în cazul art. 135 din același cod.

În cazul funcțiilor de conducere preavizul care se dă unității de către persoana care ocupă o astfel de funcție este de 30 de zile.

În perioada preavizului, persoana este obligată să continue activitatea potrivit programului de lucru (art. 131 și 135 din Codul muncii).

În cazul în care unei persoane i se desface contractul de muncă fără ca unitatea să o încunoștințeze din timp de această măsură — neacordându-i preavizul de 15 zile lucrătoare — această persoană are drept să primească la desfaceră contractului de muncă, o indemnizație egală cu retribuția tarifară pe o jumătate de lună (art. 131 alin. 2 din Codul muncii).

Regula este aceea de a acorda preavizul legal iar numai ca excepție se poate acorda indemnizația, atunci când desfaceră contractului are loc în condiții în care persoana nu mai poate continua activitatea pe perioada preavizului și trebuie să plece din unitate. Indemnizația are caracterul unei dezdăunări și, deci, ea trebuie restituită în cazul revenirii asupra încetării contractului de muncă spre deosebire de preaviz care nu se restituie, deoarece

persoana continuă activitatea, în perioada preavizului, potrivit programului de lucru.

● **Plata alocației de stat pentru copii.** Alocația de stat pentru copii în care are loc încetarea contractului de muncă indiferent de faptul că aceasta s-a produs din culpa ori din inițiativa persoanei respective.

În ceea ce privește plata alocației de stat pentru copii la unitatea la care persoana se reîncadrează, decretul prevede două excepții de la regula potrivit căreia pentru persoanele nou încadrate în muncă, alocația de stat se acordă după 3 luni de la încadrare cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată:

a) pentru persoanele cărora le-a încetat contractul de muncă din vina lor, în condițiile în care, potrivit legii, vechimea în muncă se întrerupe, alocația se acordă numai după 3 luni de la data reîncadrării cu contract de muncă pe durată nedeterminată, iar pentru următoarele 6 luni cuantumul alocației se reduce cu 50 la sută;

b) persoanelor care au beneficiat de alocație de stat li se menține dreptul în continuare, până la reîncadrarea în muncă, dar nu mai mult de 3 luni de la data desfacerii contractului de muncă dacă aceasta se datorează reducerii de personal sau restrîngerii activității și în perioada respectivă au dreptul, potrivit legii, la retribuție.

● **Plata drepturilor în cadrul asigurărilor sociale de stat.** În unele situații, prevăzute de art. 24 din H.C.M. nr. 880/1965, când incapacitatea temporară de muncă determinată de boală sau accident se plătește și după încetarea contractului de muncă. Aceste situații se referă la persoanele încadrate cu contracte de muncă pe durată nedeterminată cărora li se desface contractul de muncă, cu condiția ca incapacitatea să se fi ivit înainte de desfaceră contractului ori în termen de 90 de zile de la data încetării contractului de muncă, precum și la femeile care au născut și care beneficiază de indemnizație de maternitate, în situația în care nașterea s-a produs în perioada de 9 luni de la data desfacerii contractului de muncă.

De asemenea, au dreptul la ajutor de deces, dacă decesul s-a produs în perioada de 90 de zile de la data desfacerii contractului de muncă.

Pentru a putea beneficia de drepturile prevăzute în cadrul asigurărilor sociale de stat enumerate mai sus este necesar ca desfaceră contractului de muncă să fi fost determinată de acele motive care justifică menținerea vechimii neîntrerupte în muncă și anume acelea prevăzute de art. 130 (1) lit. a, b, d, e, f sau art. 35 din Codul muncii coroborat cu art. 9 alin. 1 lit. b, i, k, cu art. 9 alin. 2, 3, 4 și cu art. 11 lit. a și c din Legea nr. 1/1970.

Persoanele încadrate cu contract de muncă pe durată determinată beneficiază, la încetarea contractului, de indemnizație pe tot timpul concediului medical, dar cel mult 65 de zile calendaristice, cu condiția ca incapacitatea de muncă să se fi ivit în timpul executării contractului.

● **Drepturi privind concediul de odihnă.** Legea nr. 26/1967 prevede posibilitatea compensării în bani a concediului de odihnă numai în cazurile când încetarea contractului de muncă a avut loc înainte ca persoana să-și fi efectuat concediul; încetarea contractului a avut loc ca urmare a decesului persoanei.

Compensarea se face indiferent de temeiul legal al încetării contractului, și indiferent dacă încetarea a avut sau nu loc din culpa persoanei respective.



Dacă persoana căreia i-a încetat contractul de muncă n-a efectuat concediul de odihnă nici pe anul calendaristic precedent, ea are dreptul la compensarea în bani și a acestui concediu.

Se compensează în bani și concediul de odihnă nefolosit de persoanele cărora li s-a desființat contractul de muncă mai înainte de a se fi născut dreptul la concediu, nefiind încă îndeplinite condițiile art. 12 alin. 5 din Legea nr. 26/1967; în această situație, compensarea se raportează la lunile lucrate deoarece, desi nu s-au împlinit încă 11 luni de vechime neîntreruptă în muncă, totuși dreptul la concediu este dobândit zi cu zi.

O situație specială este aceea determinată de încetarea contractului pe motivul înscrierii la pensie. Dacă persoana în cauză a fost programată și a beneficiat în natură de concediul integral pentru anul în care urmează să se pensioneze, ea nu este obligată să restituie indemnizația de concediu primită, întrucât Legea nr. 26/1967 (art. 19 alin. 5 și art. 11 alin. 1) nu prevede această situație.

Dacă însă persoana înscrisă la pensie nu a efectuat concediul de odihnă înainte de pensionare, la încetarea contractului de muncă urmează să i se compenseze în bani concediul de odihnă pe acel an, proporțional cu timpul cuprins între începutul anului calendaristic și data încetării raporturilor de muncă. Dacă s-au plătit drepturile de concediu pe întreg anul, persoana în cauză are obligația să restituie diferența de bani, iar unității îi revine obligația să recupereze această diferență.

În ceea ce privește efectele încetării contractului de muncă privitoare la concediul de odihnă pe care persoana urmează să-l primească la unitatea la care urmează să se reîncadreze, regula este aceea că dacă încetarea contractului a avut loc în temeiul art. 135 și a art. 130 (1) lit. i, j sau k din Codul muncii, concediul de odihnă va fi de 15 zile lucrătoare anual, în primii doi ani după reîncadrare. Această reducere nu se aplică concediilor suplimentare, concediilor cuvenite minerilor, precum și celor acordate personalului didactic. În anii următori celor doi ani după reîncadrare, persoanele care au beneficiat de concediu redus, vor avea dreptul la concediul de odihnă integral, potrivit vechimii lor totale în muncă.

Prevederile enumerate mai sus nu se aplică persoanelor care:

— s-au reîncadrat în termen de cel mult 90 de zile de la desfacerea contractului de muncă din inițiativa persoanei (art. 135 din Codul muncii, motivată pe starea sănătății constatată prin certificat medical. (art. 9 alin. 1 lit. i) și necesitatea de a-și urma soțul care are locul de muncă în altă localitate (art. 10 lit. c);

— au încetat activitatea ca urmare a desfacerii contractului de muncă pe motivul că au fost arestate mai mult de 60 de zile (art. 130 (1) lit. j din Codul muncii), iar ulterior a intervenit clasarea, scoaterea de sub urmărire, încetarea urmăririi penale, achitarea ori încetarea procesului penal;

— au încetat activitatea ca urmare a stării de graviditate, ori pentru a-și crește unul sau mai mulți copii până la vârsta de 7 ani, dacă s-au reîncadrat în muncă în cel mult 90 de zile de la data când copiii au împlinit această vîrstă (art. 11 alin. 2 lit. c).

● **Plata drepturilor din beneficiile unității.** În următoarele situații prevăzute de Legea nr. 57/1974, persoanelor cărora li se desfac contractele de muncă nu beneficiază de plata drepturilor din beneficiile unității dacă încetarea contractului a avut loc: din inițiativa persoanei (art. 135); ca urmare a săvîrșirii unor abateri grave sau încălcării repetate a obligațiilor de serviciu, inclusiv a normelor de comportare în unitate (art. 130 alin. 1 lit. i); ca urmare a condamnării definitive pentru o infracțiune în legătură

cu munca sa, dacă condamnarea o face necorespunzătoare postului (art. 130 alin. 1 lit. k); ca urmare a interdicției de exercitare a profesiei (art. 130 alin. 1 lit. l).

● **Obligația reîncadrării în muncă a persoanelor pensionate pentru invaliditate de gradul I și II.** Potrivit art. 130 (1) lit. g din Codul muncii, unitatea este în drept să desființeze contractul de muncă al persoanei pensionate pentru invaliditate de gradul I și II. În cazul în care starea de incapacitate încetează persoana respectivă este în drept de a se reîncadra în muncă și pentru această situație, prin art. 133 alin. 2 din Codul muncii se prevede, ca obligație pentru unitate de a repune în muncă detinută anterior sau într-o muncă corespunzătoare pregătirii lor pe cei care au întrerupt activitatea ca urmare a pensionării pentru invaliditate și au devenit capabili de muncă. Este necesar însă, pentru a proceda la reîncadrare, să existe posturi vacante în statul de funcții, iar în caz contrar să solicite sprijinul efectiv al organului ierarhic superior sau al organului de repartizare în muncă, pentru a se putea efectua reîncadrarea persoanelor devenite capabile de muncă.

● **Restituirea cheltuielilor de școlarizare.** Orice persoană încadrată în muncă, dacă a urmat cursuri de pregătire profesională, de perfecționare, specializare ori ridicare a calificării și au încheiat act adițional la contractul de muncă, în cazul în care contractul de muncă i se desface din culpa sa, mai înainte de expirarea termenului pentru care s-a angajat să lucreze în unitate, are obligația să restituie unității cheltuielile efectuate de aceasta pe timpul școlarizării.

În cheltuielile de școlarizare care trebuie restituite pentru dezdănuirea unității se includ: indemnizația lunară primită pe perioada calificării, costul cazării și al transportului pentru cei veniți din altă localitate, partea din cheltuielile legate de organizarea cursurilor (iluminat, încălzit, rechi-zite, amortismentul mobilierului) partea ce revine pe fiecare cursant din remunerația personalului de predare și de instruire practică. În cuantumul sumei ce trebuie restituită nu se includ impozitul pe fondul total de retribuire și contribuția pentru asigurări sociale, deoarece acestea au fost virate la bugetul statului.

Obligația de restituire există chiar dacă nu a fost încheiat cu unitatea un act adițional scris.

Recuperarea sumei este posibilă pe calea emiterii unei decizii de imputare sau a asumării unui angajament de plată scris, întrucât ne găsim în prezența unei activități culpabile, deci a unei obligații de despăgubire pentru acoperirea unui prejudiciu.



# Cuprins

## Capitolul I

### DESPRE RAPORTURI DE MUNCA IN GENERAL. INCADRAREA IN MUNCA PROMOVAREA

#### Considerații generale. Principiile încadrării în muncă

- Dreptul la muncă și libertatea muncii
- Îndatorirea de a munci
- Asigurarea, orientarea și utilizarea forței de muncă

#### Încadrarea în muncă a personalului muncitor

- Încadrarea la cerere sau prin repartizare
- Repartizarea și încadrarea absolvenților de învățământ liceal și profesional
- Încadrarea absolvenților școlilor de maeștri
- Repartizarea și încadrarea în muncă a absolvenților de învățământ superior — cursuri de zi
- Calitatea de membru asociat

#### Condiții generale pentru încadrarea în muncă

- Capacitatea persoanei de a încheia contract de muncă
- Existența postului vacant. Persoana să nu aibă încheiat un alt contract de muncă
- Îndeplinirea condițiilor de studii și vechime
- Obținerea unui rezultat satisfăcător la examen, concurs, proba practică sau termen de încercare
- Examinarea medicală

#### Condiții specifice pentru încadrarea în muncă, prevăzute pentru anumite funcțiuni. Obținerea unor acorduri sau avize

- Pentru funcția de gestionar
- Cadrele de conducere
- Conducătorii activităților financiar-contabile
- Personalul din aparatul de control financiar
- Membrii formațiilor de lucru
- Personalul din compartimentul C.T.C.
- Personalul din metrologie
- Încadrarea paznicilor și a pădurarilor
- Cetățenii străini

#### Verificarea pregătirii profesionale

- Prin examen sau concurs
- Prin probă practică
- Prin termen de încercare

#### Încheierea contractului de muncă

- Contractul de muncă. Concept
- Capacitatea unității socialiste de a încadra persoane în muncă
- Organele competente să facă încadrări
- Consimțământul părților
- Obiectul contractului de muncă

Pag.

7

10

16

22

27

30

- Forma contractului de muncă
- Conținutul contractului de muncă. Clauze
- Înscrisura în contract a confirmării în funcție
- Actele necesare în vederea încheierii contractului de muncă
- Angajamentul individual
- Depunerea jurământului
- Aducerea încadrării la cunoștința colectivului
- Completarea contractului

#### Nulitatea încadrării

- Aplicabilitatea normelor de drept civil

#### Promovarea în muncă

- Promovarea — concept, condiții
- Promovarea muncitorilor
- Promovarea personalului TESA
- Promovarea în funcții de conducere
- Reducerea vechimii minime pentru promovare
- Derogări de studii
- Stabilirea retribuției în caz de promovare

#### Aprecierea personalului

- Acordarea aprecierilor și a calificativului
- Contestarea aprecierilor și a calificativului

## Capitolul II

### DELEGAREA, DETAȘAREA, TRECEREA TEMPORARĂ ÎN ALTĂ MUNCA. TRANSFERUL

#### Delegarea

- Noțiune, natură juridică
- Condițiile și efectele delegării
- Răspunderea disciplinară a persoanelor în delegare
- Răspunderea pentru prejudicii
- Drepturile bănești ale persoanei delegate
- Încetarea delegării

#### Detășarea

- Noțiune, natură juridică
- Condițiile detașării
- Efectele detașării
- Încetarea detașării

#### Trecerea temporară în altă muncă

- Noțiune, natură juridică
- Condiții și efecte
- Cazurile de trecere temporară în altă muncă
- Încetarea trecerii temporare în altă muncă

#### Transferul

- Noțiune, natură juridică
- Modalități de transferare. Transferul la cerere
- Transferul în interesul serviciului
- Efectele comune ambelor categorii de transfer
- Efectele specifice transferului la cerere



# Capitolul III DREPTURILE GENERALE SI PRINCIPALE ALE PERSONALULUI MUNCITOR

Pag.  
88

## Stabilitatea în muncă

- Generalități
- Dreptul de a nu se modifica în întregime contractul de muncă
- Dreptul de a nu modifica locul sau felul muncii, precum și retribuirea
- Retribuirea tarifară — drept câștigat
- Limitarea motivelor de desfacere a contractului de muncă de către unitate
- Oferirea unei munci corespunzătoare

93

## Dreptul la odihnă

- Generalități
- Concediul anual de odihnă
- Concediul suplimentar pentru muncă în condiții deosebite
- Concediul suplimentar pentru funcții de conducere
- Concedii fără plată în interes personal
- Concedii fără plată în unități sezoniere
- Concedii de studii
- Limitarea duratei timpului de lucru
- Pauza pentru alimentarea și îngrijirea copilului
- Pauza pentru masă
- Repausul zilnic
- Repausul săptămânal
- Repausul în zilele de sărbătoare legală și în alte zile nelucrătoare
- Săptămâna redusă de lucru
- Ore suplimentare pentru efectuarea muncii în situații de excepție
- Ore suplimentare în interesul producției

112

## Pregătirea profesională

- Învățământul liceal
- Învățământul profesional
- Școli de maștri
- Învățământul superior
- Cursurile de calificare
- Cursuri cu scoatere de la locul de muncă

## Perfecționarea pregătirii profesionale

- Forme de perfecționare a pregătirii
- Obligații și răspunderi pentru perfecționarea pregătirii profesionale
- Restituirea cheltuielilor de școlarizare
- Participarea oamenilor muncii la fondul de dezvoltare economică.

116

## Drepturi locative

- Închirierea cu precădere pentru personalul muncitor a locuințelor din fondul locativ de stat
- Reducerea chiriei pentru anumite categorii de personal
- Dreptul la o cameră în plus
- Păstrarea spațiului locativ pe timpul lipsei în anumite situații
- Atribuirea locuinței de serviciu

128

- Cazarea în cămine muncitorești
- Cazarea gratuită

## Alte drepturi

- Participarea la conducerea unităților
- Dreptul de petiționare
- Prestarea de servicii cu plată în rate
- Cumpărarea de mobilă în rate
- Excursii colective în străinătate

132

# Capitolul IV RETRIBUIREA MUNCII

## Sistemul de retribuire

- Principii-criterii
- Legalitatea retribuirii
- Inadmisibilitatea tranzacționării, renunțării sau limitării drepturilor de retribuire

135

## Retribuirea personalului muncitor

- Elementele sistemului de retribuire
- Forme de retribuire a muncii

138

## Retribuirea tarifară, retribuirea tarifară de încadrare, retribuirea medie

- Retribuirea diferitelor categorii de personal
- Acordarea treptelor — regimul general
- Acordarea gradatilor-regimul general
- Acordarea treptelor și gradatilor în anumite cazuri de reînca-drare
- Reducerea vechimii minime la acordarea treptelor și gradatilor

141

## Normarea muncii

- Aplicare
- Norma de muncă — exprimare
- Norma de muncă — elaborare, aprobare
- Aplicarea în procesul de producție
- Norma de muncă — modificare, reexaminare

153

## Retribuirea în acord global

- Concept — aplicare
- Organizarea aplicării acordului global
- Contractarea în acord global sau acord direct la nivelul formațiilor de lucru
- Contractarea în acord global la nivelul întreprinderii
- Retribuirea în acord global a personalului din centralele industriale, ministere, celelalte organe centrale și locale
- Acordarea retribuirii în acord global

160

## Alte forme de retribuire

## Retribuirea suplimentară pentru stimularea exportului

## Plata retribuirii

- Caracterul preferențial al retribuirii
- Plata periodică a retribuirii
- Plata drepturilor de retribuire în caz de încetare a raporturilor de muncă și în caz de deces

167

168

170



## Capitolul V DREPTURI BĂNEȘTI

Pag.  
172

### Alocația de stat pentru copii

- Beneficiarul dreptului de alocație
- Copilul — beneficiar al dreptului de alocație
- Cuantumul alocației — criterii, condiții
- Stabilirea și plata alocației
- Stabilirea și cuantumul alocației după majorarea retribuițiilor și a pensiilor

### Participarea oamenilor muncii la beneficii

- Repartizarea fondului
- Stabilirea sumelor cuvenite individual
- Reducerea sau anularea dreptului de a participa la beneficii
- Indemnizații de conducere

### Premii

- Premii anuale
- Premii în cursul anului pentru realizări deosebite
- Premii pentru economii de materiale
- Premii pentru docheri
- Premii pentru realizări deosebite în cadrul unor operațiuni de export

### Sporuri — indemnizații

- Sporul pentru vechime neîntreruptă în aceeași unitate
- Spor pentru munca în condiții grele
- Sporul pentru munca în condiții deosebite
- Sporul pentru munca de noapte
- Spor în industria aeronautică
- Spor pentru personalul navigant aerian

### Stimulente

- Stimularea activității de invenții și inovații
- Stimularea personalului din activitatea de cercetare și inginerie tehnologică
- Stimularea colectivelor care participă la creșterea productivității muncii și la reducerea consumurilor materiale

### Recompense

- În activitatea de investiții
- Pentru invenții și inovații
- În activitatea de cercetare, inginerie tehnologică și proiectare
- În cinematografie

### Indemnizații de asigurări sociale

- Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă
- Indemnizația pentru trecerea temporară în altă muncă sau în cazul reducerii programului de lucru
- Indemnizație pentru maternitate
- Indemnizația în cazul concediilor pentru îngrijirea copiilor bolnavi
- Indemnizația pentru proteze
- Indemnizația pentru tratament balneo
- Indemnizația pentru carantină
- Indemnizația pentru deces

## Alte drepturi bănești

- Indemnizația pe durata concentrării rezerviștilor
- Cota-adaos pentru muncitorul care îndeplinește și funcția de responsabil
- Cota-adaos pentru agenții de contractări și achiziții

Pag.  
221

## Capitolul VI DISCIPLINA MUNCII ȘI RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ

### Disciplina muncii

- Obligație sintetică și complexă a întregului personal
- Elemente definitorii ale răspunderii
- Elemente definitorii ale răspunderii disciplinare

### Abateră disciplinară — sancțiunile disciplinare

- Abateră disciplinară — elemente
- Cauze care apără de răspundere
- Sancțiunile disciplinare
- Desfacerea disciplinară a contractului de muncă

### Stabilirea și aplicarea sancțiunilor disciplinare

- Obligatorietatea cercetării prealabile a abaterii disciplinare
- Dezbaterea abaterilor disciplinare în cadrul compartimentului de muncă
- Criterii pentru stabilirea sancțiunii
- Aplicarea sancțiunii disciplinare când prin aceeași faptă se încalcă mai multe obligații de serviciu
- Inadmisibilitatea aplicării sancțiunii disciplinare pentru abateri săvârșite în cadrul unui raport de muncă anterior
- Termenele de aplicare și comunicare a sancțiunii
- Organele competente a aplica sancțiuni disciplinare personalului din secții, ateliere sau formații de lucru
- Organele competente a aplica sancțiuni disciplinare personalului TESADP
- Stabilirea răspunderii disciplinare a membrilor organelor de conducere colectivă
- Prorogarea de competență a organelor care aplică sancțiuni disciplinare
- Executarea sancțiunilor disciplinare
- Reabilitarea disciplinară
- Efectele constatării nevinovăției

222

225

233

## Capitolul VII

## INCETAREA CONTRACTULUI DE MUNCA

### Modalități de încetare a contractului

- Încetarea prin efectul legii
- Prin acordul părților
- La expirarea termenului

### Desfacerea contractului din inițiativa unității

- Limitarea legală a motivelor de desfacere a contractului
- Motivele care determină desfacerea contractului de muncă (reducerea de personal; încetarea activității unității; mutarea unității în altă localitate; persoana încadrată nu corespunde pro-

244

248



fesional; în postul ocupat este reintegrat cel care l-a deținut anterior; persoana încadrată se pensionează; persoana menționată în muncă după pensionare nu mai este necesară, persoana încadrată săvârșește abateri grave sau încalcă repetat obligațiile de muncă; persoana este arestată mai mult de 60 de zile; persoana este condamnată; condamnarea cu interdicția de exercitare a profesiei;

- Termenul în care unitatea poate proceda la desfacerea contractului
- Preavizarea măsurii desfacerii contractului
- Indemnizația dată de unitate în cazul neacordării preavizului
- Avize și aprobări
- Oferirea în prealabil a unei munci corespunzătoare
- Organele competente să desfacă contractul
- Dispoziția scrisă, motivată și comunicată
- Interdicția desfacerii contractului de muncă
- Anularea desfacerii contractului de muncă

#### Desfacerea contractului din inițiativa persoanei 287

- Nelimitarea cazurilor de desfacere a contractului
- Înștiințarea unității

#### Desfacerea contractului de muncă din inițiativa unității, reglementată de Legea nr. 5/1978 289

- Limitarea legală a situațiilor
- Pentru cadrele din conducerea unității
- Pentru personalul din secții, ateliere sau formații de lucru

#### Efectele încetării contractului de muncă 292

- Efecte comune tuturor cazurilor de încetare a contractului de muncă
- Efecte specifice pentru unele cazuri





CURIER ECONOMIC LEGISLATIV



20 lei